



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

**Propuesta de motivación laboral para mejorar el desempeño docente del  
Centro de Educación Técnico Productivo N° 002 Tumbes, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Doctora en Educación**

**AUTORA:**

**Ortiz Cabrera, Ana María (ORCID: 0000-0002-9453-450X)**

**ASESOR:**

**Dr. Pérez Urruchi, Abraham Eudes (ORCID: 0000-0002-7607-7595)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PIURA – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por acompañarme permanentemente, ser mi luz y fortaleza, por darme la oportunidad de vivir, a pesar de mil obstáculos, sin embargo, fue de gran motivación, permitiéndome nutrirme con sabiduría, humildad como ser humano. A mi familia por comprender estas grandes ausencias, a mis amigos por aportar un poquito de todo. Gracias mi gran jehová por tantas bendiciones.

Ana María

## **AGRADECIMIENTO**

Infinitas gracias a DIOS por ser mí guía y fuerza para ayudarme a cumplir una de mis grandes metas como docente, profesional y madre demostrando ejemplo de superación.

A mis profesores por su gran paciencia y buen humor, a la universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad al abrir sus puertas para complementarme como profesional.

¡Gracias y mil veces gracias al infinito!

Ana María

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	3
III. METODOLOGÍA .....	178
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	18
3.2. Variable y Operacionalización .....	19
3.3. Población, Muestra y Muestreo .....	21
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	22
3.5. Procedimientos .....	223
3.6. Método de Análisis de Datos .....	244
3.7. Aspectos Éticos .....	245
IV. RESULTADOS .....	266
V. DISCUSIÓN .....	377
VI. CONCLUSIONES .....	400
VII. RECOMENDACIONES .....	411
VIII. PROPUESTA (DOCTORADO) .....	422
ANEXOS .....	58

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1:Resultado de la variable: Desempeño Docente.....	266
Tabla 2: Esquema del programa de Motivación Laboral docente.....	288
Tabla 3: Resultado: variable: Desempeño Docente.....	29
Tabla 4: Resultados variable nivel de desempeño por dimensiones.....	29
Tabla 5: Resultado: variable desempeño docente: dimensión Intensidad...	300
Tabla 6: Resultado: variable desempeño docente: dimensión Dirección....	300
Tabla 7: Resultado:variable desempeño docente: dimensión Persistencia	311
Tabla 8: Resultado: variable desempeño docente: dimensión Eficacia.....	311
Tabla 9: Resultado desempeño docente: dimensión Eficiencia.....	322
Tabla 10: Propuesta de Programa de Motivación Laboral.....	333
Tabla 11: Resultados del objetivo específico 5:.....	344
Tabla 12: Programa 'Motivación Laboral .....	36

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 El Proceso Motivacional .....	11
Figura N° 2 Pirámide de Necesidades de Maslow 1943 .....	12
Figura N° 3 Factores de Motivación .....	15
Figura N° 4 Cuestionario .....	23
Figura N° 5 Desempeño Docente .....	24
Figura N° 6 Resultados Desempeño Docente .....	24

## **RESUMEN**

El estudio investiga la relación que existe entre la motivación laboral y desempeño docente, cuyo objetivo es proponer un programa de motivación laboral para mejorar el desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productivo N°002 “Tumbes”, 2020. La metodología corresponde a un diseño de corte transversal y por su modalidad es descriptiva propositiva. Utilizando como instrumento el cuestionario, se aplicó a (36) docentes; la muestra utilizada es no probabilístico intencional por conveniencia ya que se incluyó a toda la población. Los resultados mostraron que 14 docentes tienen nivel bajo en su desempeño; 13 son regulares, lo que equivale a un porcentaje acumulado del 75% (27 docentes) concluyendo que hay un bajo nivel de desempeño; por lo tanto, se reafirma la relación entre ambas variables lo que conlleva a proponer la aplicación de un programa de motivación laboral que permita mejorar el desempeño de los docentes de esta comunidad cetprina.

Palabras claves: Desempeño docente, programa, motivación laboral, CETPRO, AMOC.

## **ABSTRACT**

The study investigates the relationship that exists between work motivation and teaching performance, the objective of which is to propose a work motivation program to improve teaching performance at the Centro Educativo Técnico Productivo No. 002 "Tumbes", 2020. The methodology corresponds to a design cross-sectional and by its modality it is descriptive proposition. Using the questionnaire as an instrument, it was applied to (36), teachers; the sample used is intentional non-probabilistic for convenience since the entire population was included. The results showed that 14 teachers have a low level in their performance; 13 are regular, which is equivalent to a cumulative percentage of 75% (27 teachers) concluding that there is a low level of performance; Therefore, the relationship between both variables is reaffirmed, which leads to proposing and applying a work motivation program that allows improving the performance of each of the teachers.

**Keywords:** Teaching performance, program, work motivation, CETPRO, AMOC.



## I. INTRODUCCIÓN

En este estudio se pretende establecer el desempeño de los docentes y determinar la relación que existe con la variable motivación, la cual debe reflejar la productividad en la calidad de los aprendizajes esperados por los estudiantes, indicador clave del éxito de la gestión educativa debiendo ser siempre motivadora. La carencia de ella por parte de los docentes afecta el desempeño; Bruno (2017) determinó que la motivación intrínseca que realizamos por el simple hecho de realizarla, es un factor que condiciona la variable desempeño docente. En la actualidad, resulta bastante evidente contar con una motivación laboral asertiva debido a que gran parte de nuestras vidas la pasamos trabajando, más que en nuestros hogares o disfrutando con la familia, amigos convirtiéndose en un aspecto importante a la hora de analizar y poder decidir acertadamente.

Por su parte, Goleman (1996), sostiene que “existen cuatro principios de motivación: así mismo menciona fuentes principales siendo el propio individuo con ideas constructivas, visualización, aliento estomacal, de misión dispersa); así como nuestra descendencia y el contexto social, son nuestros soportes más relevantes; una guía efectiva (objetivo o imaginario) complementado con la naturaleza (p. 98).

Pinder (1998), menciona que el estímulo de trabajar es la combinación de fuerzas íntimas y endógenas que se manifiestan a través de necesidades, originando ciertos comportamientos que otorgan resultados.

En esa línea Robbins, (2004) considera que poca gente trabaja individualmente; las grandes masas se desenvuelven en instituciones; nuestro contexto de trabajo es en equipo; es decir, la arena de rejuego de muchos y heterogéneos elementos humanos que requieren de fuerzas psicológicas o de triple energía, siendo la motivación semejante al contexto, no sólo hacia la tarea y el medio físico, sino también hacia la colaboración con los demás, todo ello en el marco de la motivación, la misma que contiene dimensiones como la intrínseca y extrínseca.

Por otra parte, Roussel, (Ramírez, Abreu & Badii, 2008), fundamenta que: “La motivación es una cualidad del ser humano que alimenta el nivel de responsabilidad; siendo una causa dinámica, que conduce y mantiene el proceder de la persona hacia la ejecución de objetivos esperados”. (p. 152).

Se puede concretizar de los autores mencionados; el ser humano por naturaleza es biopsicosocial por esas razones se desarrolla laboralmente en equipo, para ello su motivación, compromiso e interés debe ser sostenida y equilibrada, para poder enfrentar los desafíos del día a día.

El año 2018, la Organización de Cooperación de Desarrollo Económico OCDE, indica que el 56% de los docentes de educación básica e intermedia superior, no están comprometidos con los objetivos de las instituciones, demostrando enorme falta de motivación, infraestructuras inadecuadas y sobre todo la desmotivación radica en la falta de atención a los reclamos de mejoras salariales. (Vaillant, 2019).

Estados Unidos, en el año 1980 enfrentó una política para mejorar el desempeño docente al relacionarlo con el buen rendimiento escolar, como producto para lograr estas mejoras en su política educativa, implementó incentivos salariales a los docentes obteniendo buenos resultados en su desempeño laboral (Carey, 2016).

De acuerdo con lo expresado por estos autores podemos decir que existe una fuerza exterior que condiciona los intereses personales que conlleva a desenvolverse en base a recompensas e incentivo a recibir. Esta política genera buenos resultados en su desempeño laboral. De igual forma el autor refiere que estos tres factores de clima y organización contribuyen a transformar y alcanzar propósitos fundamentales.

Así mismo el año 2007 se inicia la Reforma Magisterial, donde se evalúa la formación académica profesional del docente (meritocracia) y el desempeño del trabajo en el aula, para los ascensos de escala, mediante procesos de evaluación de manera periódica y según los niveles, buscando elevar el estatus profesional del docente y mantener una motivación permanente. (Cuenca, 2016).

El Ministerio de Educación; inicia todo un proceso de transformación basado en el planteamiento de mejorar el ejercicio docente y la meritocracia; articulando la motivación intrínseca y extrínseca respectivamente.

Por consiguiente, se planteó la siguiente interrogante:

¿Cómo mejorar el desempeño docente aplicando un programa de motivación laboral “AMOC” en el Centro de Educación Técnico Productivo N° 002 de “Tumbes”?

Se justifica esta investigación por la necesidad de perfeccionar el desempeño docente, al haber encontrado deficiencia en la enseñanza aprendizaje; pobreza de técnicas profesionales y fundamentarlo en base a los estudios permitieron proponer este programa de motivación. En este horizonte la UNESCO (2017), define al desempeño como la capacidad, perfil, competencias, desarrollo profesional, práctico de enseñanza y Deci (1970), refiere que la motivación “encamina a las personas a evaluar su sentido de aspiraciones y busca su realización personal”.

Por otro lado, tiene Impacto social porque permitió que las autoridades educativas tomen en cuenta el programa de motivación para un mejor desempeño laboral de los docentes.

Para dar respuesta a las interrogantes planteadas, se formuló el siguiente objetivo general:

Proponer un programa de motivación laboral “AMOC” para mejorar el desempeño docente en el Centro Educación Técnico Productivo N° 002 “Tumbes”, 2020;

Asimismo para dar respuesta a este objetivo se plantearon los siguientes específicos : 1. Identificar el nivel de desempeño docente del Centro de Educación Técnico-Productiva N° 002 “Tumbes,” 2020, 2. Identificar el nivel en su desempeño docente en relación a las dimensiones de intensidad, dirección, persistencia, eficacia y eficiencia en el Centro de Educación Técnico-Productiva N° 002 de “Tumbes”, 2020, 3. Analizar las teorías científicas que sustentan el programa motivación laboral “AMOC” para mejorar el desempeño docente del Centro de Educación Técnico-Productiva N° 002 de “Tumbes”, 2020, 4.Elaborar y diseñar un programa de diseño “AMOC” para mejorar desempeño docente del Centro de Educación Técnico-Productiva N° 002 de “Tumbes”, 2020, 5. Validar la propuesta del programa de motivación laboral “AMOC” para mejorar el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva N° 002 de “Tumbes”, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

López (2015) Venezuela en su informe, “Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo”, indica que un individuo bien motivado se desempeña más eficiente y por lo tanto desarrollará el proceso de enseñanza aprendizaje con calidad. Amparado en la hipótesis de Maslow y de la comunicación de Horacio Andrade, sustenta que existe un valioso indicador de desaliento docente institucional, que produce malestar y descontento que repercute en el desenvolvimiento del entorno laboral. Recomendando a la dirección de la institución a realizar una gestión de liderazgo directivo que involucre a todos beneficiando a la institución y a la sociedad.

En el ámbito internacional tenemos a Maikel (2016), cuya Tesis “El desempeño profesional técnico de los docentes de las asignaturas técnicas en la especialidad de Torno del Instituto Politécnico 1ro. de Mayo”, planteó como objetivo proponer una estrategia de superación profesional en el nivel técnico, que se sustentó en la ETP, en la teoría de la Educación Avanzada y su metodología como particularidades de la enseñanza práctica de Torno para optimizar la ocupación de la experticia técnica del docente. En su experimentación pedagógica, así también en su variante pre experimental se demostró la viabilidad práctica de los docentes de la estrategia de superación.

Espinosa (2016), Cuba en su tesis “El desempeño de los profesionales de Enfermería”, cuyo objetivo “sistematizar la definición de desempeño profesional de enfermería”, considerando la relación con las condiciones de la práctica en la enfermería cubana, tuvo un análisis descriptivo resaltando términos claves de enfermería y luego de consultar la bibliografía se obtuvo una definición operacional de desempeño y desempeño profesional de enfermería, llegando a la conclusión de que son variadas las problemáticas de los enfermeros cubanos que condicionan su mejoramiento profesional para la atención del ciudadano.

De igual manera Ortiz (2018), en su Tesis “Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la Especialidad de Pediatría”, cuya finalidad fue diseñar una guía pedagógica en mejoras para la práctica docente con perspectivas en competencias en la

especialidad de Pediatría basándose en el enfoque por competencias para realzar el valor de la formación de pediatras y lograr una dirección que responda a los requerimientos de salud de la población infantil, como también a la formación integral del especialista.

Sagredo (2019), Chile en su estudio “Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de Centros Educativos de adultos de la Región del Bio Chile” cuyo objetivo es la reciprocidad coexistente entre la tutela organizacional, con la responsabilidad, la motivación y el agrado, el método selectivo o correlacional, siendo su diseño no experimental - transversal. Finalmente evidencia que existe una relación significativa entre ambas variables, observándose que para los estudiantes las dimensiones compromiso, motivación y satisfacción predicen una alta percepción de la gestión. En los docentes la dimensión compromiso la que mejor predice la gestión.

En el ámbito Nacional podemos mencionar La investigación de Huilca (2015) titulada: “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”, cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, concluye que hay una correlación altamente significativa entre ambas variables, además existe un mejor liderazgo transformacional que optimiza el desempeño docente. La mejora de un buen desempeño docente fortalece el liderazgo transformacional.

Ramírez (2015), en su tesis “Desempeño Docente y Satisfacción/ Insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la I.E. Alfredo Bonifaz Fonseca- 2015” cuyo objetivo determinó de qué manera influye el desempeño docente en la satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario. Concluye que los docentes que planifican métodos de enseñanza coincidente con los estilos de instrucción, poniendo en comprensión del escolar cumpliendo el fin programado, sintiéndose satisfechos. Se recoge lo manifestado por los docentes que presentan y exponen las clases de forma organizada y estructurada, promoviendo actividades participativas que le permiten ayudar a sus compañeros de manera positiva y

adaptando las actividades considerando los diferentes estilos, nociones e ideas de los estudiantes.

Bruno (2017), en su Tesis “Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03-UGEL N° 07–2016”, planteó establecer la correspondencia entre ambas variables en las maestras de formación inicial, concluyendo que la correlación no es significativa y que la motivación intrínseca es un agente que condiciona el desempeño docente pero es frágil, puesto que las mismas pueden lograr un buen desempeño, indicando que la motivación extrínseca y trascendente no es fuerte en el desempeño del docente.

Jiménez (2017) en su investigación “Programa de Motivación en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017”, cuyo objetivo es fundamentar la conexión entre las dos variables, logrando comprobar que la aplicación del evento de motivación para el desempeño profesional de los docentes, mejoró significativamente; es decir, a nivel emocional respondiendo a un trabajo bajo presión, como el progreso del desempeño docente en la dimensión pedagógica, resultando mejorar en su vida personal logrando la capacidad de enfrentar la dimensión cultural propuesta por el Ministerio de Educación.

En el ámbito local tenemos a Balladares (2017), en su tesis titulada “Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción Tumbes, 2017”, planteó el objetivo : comprobar el grado de motivación en pro de los docentes de la entidad, concluyendo que hay un cierto porcentaje de magnitud de motivación siendo su resultado relativo de acuerdo al grupo etario, género o condición de trabajo, asimismo la motivación del logro es importante para el éxito, ya que motiva el impulso para hacer bien las cosas, haciendo uso de las potencialidades para desarrollarse en la vida, y lograr las metas establecidas.

En cuanto al desempeño docente el origen etimológico, deriva del latín es la suma de tres componentes el prefijo “des”, quiere decir “de arriba hacia abajo” lo que le antecede: “in-”, es decir “hacia dentro” y el sustantivo “pigno”, traducido como “prenda”.

Desempeño es “el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel” (RAE, 2014).

Así también algunos estudiosos consideran al desempeño en cuanto al rendimiento de “un individuo en su espacio profesional o académico. Refiriéndose al nivel que consigue adquirir coherente con su destreza y esfuerzo”. (Pérez y Merino) 2017 actualizado 2019.

También tenemos a Alves y Acevedo (1999), definen al desempeño en lo didáctico como “el resultado del progreso de aprendizaje, a través del cual el docente unido con el alumno, pueden establecer en qué medida y calidad, el adiestramiento facilitado, ha sido interiorizado”.

Retana (2006) sostiene que es “una anotación numérica que obtiene un colegial como producto de una valoración que mide el rendimiento del desarrollo de la enseñanza—aprendizaje en el que participa”.

Cooper (2017) señala que es un conjunto de competencias pedagógicas, éticas y socio personales, para desarrollar el trabajo docente en apoyo a su comunidad educativa.

Según Valdés (2004) el desempeño docente consiste en impartir conocimientos asimilados en la universidad y sus competencias, es evidenciar la potestad de la comprensión teórico y práctico acerca del aprendizaje y del comportamiento humano, para cual hay expectativa siendo esta el nexo entre el esfuerzo y el desempeño hace referencia a la perseverancia que el empleado realiza para tener un desempeño eficaz. Así también la Instrumentalidad (es decir) concordancia entre el desempeño y la recompensa, nos brinda una visión de lo que podrían ser los resultados del proceso.

Para Stoner (1996) desempeño laboral viene a ser la manera en que el empleado desarrolla sus actividades, tomando en cuenta las reglas básicas de tal manera que cumple con ellas eficientemente, siendo útil a la empresa y le permite lograr sus objetivos propuestos.

De otro lado Locke (1976), afirmó en su “teoría de la Finalidad o de las Metas, que el desempeño laboral motiva al empleado y afecta sus intenciones ya que al proponerle lograr objetivos va a alcanzar una meta, ésta le hace poner esfuerzo mejorando su desempeño.

Los profesores Motowidlo y Bobko (1986), en su estudio "las altas aspiraciones conducen a grados más altos de desempeño", coincidiendo con el postulado de expectación de Vroom (1964) que tiene “las variables de atracción e instrumentos, contradictoriamente, además demuestran que cuando las expectativas son bajas pero la escala de la intención es aguda, el desempeño asimismo puede ser alto”.

Para Olivera (2019) son todas las actividades que el docente programa y ejecuta en sus sesiones de aprendizaje centrándose en desempeñar bien su rol para lograr lo que propuso en sus actividades.

Asimismo, el MINEDU (2012), considera como buen desempeño el contribuir exitosamente a que los estudiantes logren las competencias propuestas en el CN, en el PEI y proyectos vinculados a la escuela para formar estudiantes íntegros.

En esa línea el Ministerio de Educación de Chile (2003), define al desempeño docente como “el desenvolvimiento de sus competencias profesionales, organización y aplicación de la praxis, en ambientes agradables para la asimilación, el manejo de herramientas de valor de los aprendizajes, es decir el pedagogo con sus estudiantes hace hábito de sus conocimientos, habilidades y destrezas que ha adquirido en sus estudios y experiencias vividas”.

Así también (Romero, 2019), cita a Chiavenato (2007), refieren que desempeño son “actuaciones o manifestaciones característicos en los servidores de forma resaltante para la obtención de las metas de la institución” cumpliendo con los objetivos previstos y mejorando el rendimiento de una empresa. Sin embargo, Bittel (2000), manifiesta que “el desempeño es regido por las aspiraciones del individuo referente al trabajo, posturas para alcanzar resultados coherentes”, el mismo que se desarrolla de acuerdo a sus capacidades que están en función a las metas planteadas por la entidad y que se ven reflejadas en su rendimiento.



Para Robbi y Timothy (2013, p. 47-48) El desempeño es la capacidad laboral, siendo acciones que realiza el empleado en una organización manifestada a través de su experiencia, desarrollo, involucramiento, conocimientos, habilidades o ingenio que refleja en su terreno de trabajo, además de destrezas que optimiza a través de la correspondencia directa y abierta; conllevando a la satisfacción social y poder personal.

Podemos decir que la eficacia se determina por la manera en que se realizan las tareas, si estas ayudan a lograr los objetivos entonces serán eficaces y permiten determinar cuál es el performance de cada trabajador.

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013, considera que son “es el ímpetu del individuo que afectan su camino, potencia y perseverancia de comportamiento voluntario, en otras circunstancias es sostener un estímulo para lograr un objetivo determinado (camino), con un grado de voluntad definida (potencia), durante un periodo (persistencia).”

El Programa de impulso laboral según Dessler (2001), sostiene que los programas ayudan a fortalecer las estructuras organizacionales para generar espacios de interacción con el fin de revisar, evaluar y corregir actividades programadas.

En esa línea el Programa para Álvarez (2015) menciona a Morales Y Medina (2013) que de acuerdo a “La Real Academia de la Lengua (RAE) el término programa es derivado del latín tiene su génesis en una expresión griega y está referida como un adelanto de lo que se desea ejecutar en un espacio” (p.49) además manifiesta que es un “material pedagógico que permite estructurar las acciones de enseñanza- aprendizaje, que permite conducir al pedagogo en su experiencia en relación a los objetivos a obtener, el comportamiento que deben mostrar los estudiantes, las acciones y temas a ejecutar secuencialmente ” (p. 10).

“La Motivación su etimología es latina, proviene del vocablo “mover” o sea el “modo del quehacer para adquirir algo”. (Diccionario de la Real Academia Española) 2014, de esta forma en su tercer concepto, menciona a la motivación como el “Conjunto de componentes exógenos o endógenos que determinan en dosis las acciones de una persona” Para ello debe contar con una inspiración o razón que lo conduzca hacia algo”.

Madsen (1980), citado por Palmero (2005), ordena a las necesidades en dos niveles uno serían los motivos primarios y el segundo secundario es así que los primeros, son innatos y biogénicos, motivaciones de necesidades centrales, ligadas con la subsistencia de la especie, mientras que los otros, los secundarios, se relacionan con necesidades centrales vinculadas al crecimiento del ser humano. Comprender esta diferencia es vital pues se deben resaltar los motivos secundarios propios del hombre.

El término motivación podemos decir que son fuerzas que permiten al hombre iniciar, dirigir o modificar su conducta para lograr los objetivos propuestos o lograrlos para recibir un estímulo. Esto le permite subsistencia en el plano social.

Asimismo, Petri (1991), sostiene que el término “motivación” permite entender por qué las conductas más intensas son las que han tenido más motivación y esto puede usarse para indicar la dirección selectiva de una conducta.

Peale, M. (2006), sostuvo que “Debemos abordar para interpretar que la palabra motivación es una palabra compuesta por otras dos; forma y acto; es explicar, aquella inspiración que nos impulsa a actuar”. (p.43) También Steers, Porter y Bigley (2004), definieron “La motivación como la evolución mediante el cual las energías del subordinado se ven canalizadas y son permanentes para obtener resultados positivos (p. 65).

La motivación “es la presión interna surgida de una necesidad interna, que excitando (vía electroquímica) la estructura nerviosa origina un estado energizante que impulsa al organismo a la actividad, iniciando, guiando y manteniendo la conducta hasta que alguna meta (objetivo, incentivo) se logra o la respuesta se bloquea” (Gonzales, 1993).

Para Butterfield (2005) “El incentivo es lo que hace que un semejante actúa y se comporte de una determinada actitud, siendo un matiz de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que resuelve, en una realidad, con la que su vigor actúa y en qué trayectoria se dirige la energía” (p.98). Tiene factores principales; que es el origen o inicio; la orientación; potencia; y por último la perseverancia.

Goleman, D (1996), “El término motivación y emoción tienen el mismo saber latino: “motere” que significa desplazarse jugando una actuación estrechamente notable

en el proceso y desempeño de sus actividades. En el proceder intervienen factores como legado, el medio ambiente que hacen que el personaje dirija sus esfuerzos a conseguir los objetivos propuestos o las tareas que le encomiendan. Además, considerada como el “estado afectuoso que se genera en una alguien como efecto de la preponderancia que influyen determinados motivos en su conducta” Marketing (1996).

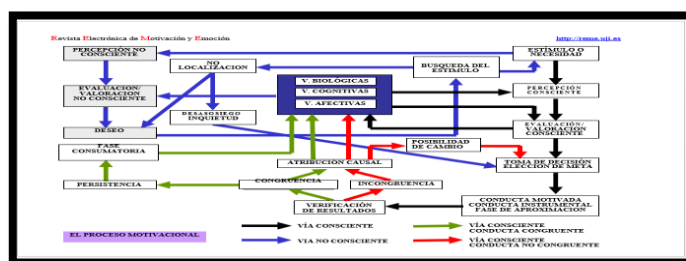
También considerada como “la emoción que se origina en el individuo como resultado de antecedentes que actúan en ciertos momentos en su comportamiento” Marketing (1996).

Brown (1958) menciona que “las personas trabajan motivadas por tres factores uno de ellos como el trabajo puede hacerse como un fin en sí mismo (es el caso del arte). Segundo puede efectuarse por otros motivos, íntimamente relacionados con el ambiente de trabajo (camaradería, condición, poder, etc.) Y por último por motivos del todo extrínsecos (por ejemplo, por dinero que se utiliza para una afición, dedicación a la familia, o con la esperanza de dejar ese trabajo para establecer un negocio propio”.

Teoría de las Expectativas (Vroom, Porter y Lawler) Vroom sostiene que el hombre actúa de acuerdo a sus dogmas, creencias, convicciones y otras variables, apuntando siempre a la recompensa que va a recibir. Es decir, mientras mejor sea la recompensa, más motivado (entregado) estará en realizar las actividades encargadas. Los individuos muy motivados están seguros que los objetivos son muy valiosos para ellos y lograrlos les demandará esfuerzo y para esto también la organización debe capacitarlos para obtenerlos.

Según López (2015), en la motivación contribuye en un alto grado de compromiso de la persona, en este caso los docentes, se activan, se orientan y mantienen el comportamiento de manera permanente hasta lograr los objetivos propuestos o establecidos.

**Figura N°1: El Proceso Motivacional**



Maslow, (1943), explica la motivación en la pirámide que, parte de cinco necesidades básicas y fundamentales que tiene cada persona; como necesidad fisiológica de hambre, sed, frío, calor, sexo así como corporales, necesidades de seguridad que está inmersa la protección contra daños materiales y emocionales, necesidades de seguridad en el trabajo, adecuada infraestructura, normas legales que ampara al trabajador de la educación, así como la estabilidad laboral, todos estos afectos contribuyen a mantener una permanente motivación.

La necesidad de identidad con la Institución, el reconocimiento, que depende de la actitud que asuman las autoridades responsables reconociendo esfuerzos, aportes y el buen desempeño; siendo la necesidad de autorrealización, la más destacable y el más alto encontrado en el docente, señalando la importancia y sentido a su trabajo, disposición de los docentes para recibir y satisfacerse de manera profesional, en el aspecto remunerativo, ambiente emocional, la mutua convivencia y la protección contra daños materiales y emocionales.

**Figura N°2 Pirámide de Necesidades de Maslow 1943**



Deci (1970), sus estudios son pieza importante, con él surge la teoría de la determinación (SDT) donde sostiene que el hombre debe desarrollar y satisfacer necesidades básicas inherentes a su desarrollo, pero también debe satisfacer las necesidades psicológicas, las denomina motivación intrínseca y motivación extrínseca.

La motivación Intrínseca indaga con estilo sencillo, desafíos y nuevas posibilidades que las asocia con su desenvolvimiento cognitivo y social.

La motivación extrínseca como su título indica deriva de fuentes externas. Deci y Ryan (1985), hablan aquí de la doctrina de unificación Orgánica (OIT), como añadidura o subteoría de la TAD, para poner en claro cómo se regula la conducta extrínsecamente incentivada.

De Dios (2018) es la forma como los docentes se auto estimulan y no necesitan el reconocimiento de las autoridades. Los trabajadores o los docentes le encuentran sentido a su labor, están involucrados por cumplir las metas de la institución, reconocen los propósitos de la institución educativa. En la motivación extrínseca, influyen los factores externos, como económico, reconocimientos, premios, factores profesionales, sociales, éticos, entre otros que no dependen de los docentes, sino de la alta dirección, autoridades institucionales, locales, regionales y nacionales, cumplen con atender las expectativas de los trabajadores. Existe relación entre productividad laboral y los incentivos que asignen las autoridades, jefes y líderes de las organizaciones. La finalidad de la motivación extrínseca es premiar a los trabajadores y eso depende de los empresarios.

García (2008), estudia las teorías renombradas referente a la motivación; en cuanto a la clasificación de las carencias propuesta por Maslow, quien concibió que existe un apetito básico importante y prioritario y solo cuando estas están satisfechas, se asciende a disponer las de disposición más supremas.

Ajello, (2003). El método cognitivo recoge y remite manifestaciones a otro rumbo, además dosifica su proceder dando movimiento o bloquea algunas reacciones considerando la razón que le da a la averiguación que dispone, por ello la figuración cognitiva enfatiza en las ideas y decretando que lo que imagina significativamente sucederá así mismo sus ideas, creencias y opiniones que tenga el sujeto sobre sí y concerniente a sus habilidades determinan la forma y la conservación de la energía que realiza que luego, es el fruto de sus actuación.

Los humanistas apoyan el postulado de las necesidades propuesta por Maslow (1942), y reafirma con lo formulado por García (2015), que “la motivación es el compuesto de varios procesos mediante el cual la persona es reactivada por una

sucesión de energía tanto internas como externas que logran operar en ella, de estilo y forma simultánea que logre obtener la cúspide trazada en forma simultánea llegando a conseguir la meta planteada.”

La teoría ERG de Alderfer (1969), al igual que Maslow (1991), que las necesidades de categoría ínfima conducen a la aspiración de integrar necesidades de grado alto; pero las necesidades múltiples pueden maniobrar al mismo tiempo como motivadores y el fracaso al tratar de compensar una necesidad de categoría más alto podría originar como resultado un retroceso a una necesidad de grado menor. Refiere que existen tres grupos de necesidades centrales existencia, relación y crecimiento, existencia es ofrecer nuestros requerimientos básicos de manera concreta; como necesidades fisiológicas y de seguridad. El segundo grupo de necesidades como la apetencia de poseer relaciones interpersonales, sociales y de estatus requieren interacción y el componente externo aísla las necesidades de crecimiento una pretensión intrínseca de crecimiento personal, características de la autorrealización.

En su aporte, Moquillaza (2014) sostiene que la motivación laboral es el deber que adquiere el docente en el cual el sumario activa varias variables con el propósito de conseguir los objetivos esperados.

Pinder (1998) habla de la motivación laboral como el “conjunto de fuerzas internas y externas que inician comportamientos interconectados con la labor y determinan su estilo, orientación, Ímpetu y constancia. Las fuerzas son el agregado de necesidades impulsos, instintos y factores externos”.

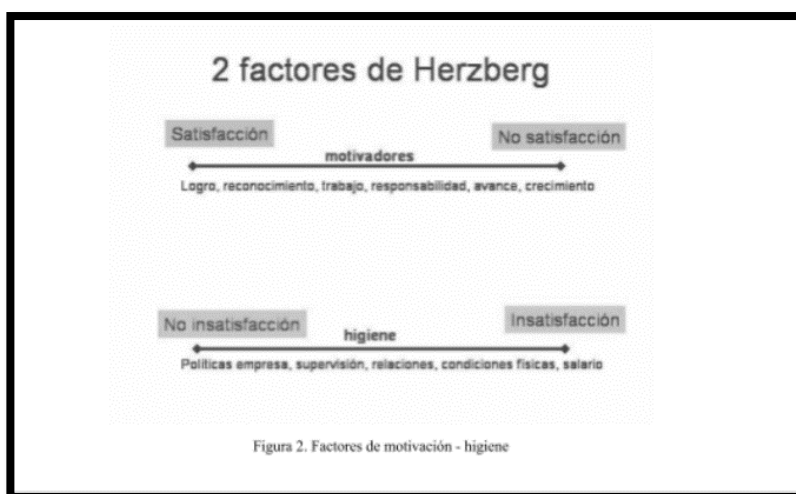
En esa línea Newstrom (2011) sostiene que “la motivación laboral es la potencia que tienen los empleados para conseguir metas u objetivos, originadas por diferentes componentes externos o en la organización. Los miembros tienen prioridades consideradas con tres elementos de la motivación como dirección y enfoque de la conducta, el nivel del esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta”.

La importancia de la motivación es integrar los dos tipos conjugándolos en el comportamiento de cada humano para lograr tener trabajadores contentos, satisfechos con un nivel de integración y satisfacción profesional, y por efecto

contar con un clima laboral favorable que repercuta en su buen rendimiento viéndose reflejado en lograr las metas trazadas y mejorar la productividad de la organización. Así también tiene tres perspectivas, la conductista, humanista y cognitiva.

La conductista enfatiza que los premios y castigos son necesarios para motivar y desmotivar para lograr objetivos, lo sostiene Skinner y Watson en su teoría conductista; la humanista busca que el ser humano se desenvuelva en su entorno respetando a sus pares, siendo sociable y aprendiendo significativamente, finalmente la cognitiva enfatiza que el poder del pensamiento en cuanto a ideas debe aprender a aprender y esta es una actividad inherente en el hombre (Santrock, 2002).

**Figura N° 3 Factores de Motivación**



Entre los Fundamentos Epistemológicos referidos al desempeño docente de la educación y la baja calidad educativa, Tenti considera que la educación es vista como un sistema mercantilista basada en la medición de estándares e incentivos individuales externos. (Tenti, 2006, p. 119).

En nuestro país el Ministerio de educación ha implantado el sistema de meritocracia, siendo ocho las escalas magisteriales. Estas tienen diferentes montos en lo remunerativo y se logran mediante los exámenes de ascenso.

Asimismo, se mide el rendimiento de los estudiantes a través de las pruebas PISA, considera solo las áreas de comunicación y matemática, enfatizando a los docentes a la preparación solo en estas áreas, descuidando las otras.

De la misma manera Hargreaves (2002), nos alerta de los peligros de la baja calidad de los docentes por la aplicación de modelos empresariales reguladas minuciosamente por normas de interés mercantilista, quedando representada así la antítesis de una profesionalidad auténtica.

Respecto a los Fundamentos Ontológicos la estandarización educativa es una de las principales causas que se aplica en el desempeño docente, limitándolo a seguir las exigencias que indica Diseño Curricular Nacional y las Pruebas PISA, en lo que se exige el cumplimiento de un diseño establecido, impuesto por organismos internacionales, obligando al docente a actuar como un profesional sin criterio y manipulable. La estandarización en el sector educación no es aplicable porque se trabaja con seres humanos que son los estudiantes, por lo que el logro de su desarrollo es integral y requiere de la autonomía del docente. Esta forma de querer mejorar la educación fue tomado del informe realizado para la UNESCO, por la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, presidido por Jacques Delors, que fue ministro de economía de Francia, el mismo que fue publicado con el título “La educación encierra un tesoro”, en el que se considera la educación dentro de un concepto empresarial, donde se busca productividad, tomando el termino competencia que pertenece al sector productivo y ha sido introducido a la educación reemplazando el termino de los objetivos por competencias visionando a la escuela como una empresa.

Igualmente, Thompson y Pascal, identifican el “gerencialismo” como una amenaza para el desarrollo de un profesional en que enfatiza el control de gestión, lo que conlleva a un adverso ambiente de trabajo, limitando los aprendizajes reflexivos y por extensión (Thompson y Pascal, 2012, p. 315).

El excesivo control de la administración educativa afecta el aprendizaje reflexivo y por ende la profesionalización docente.

Entre los Fundamentos Axiológicos, Fernández nos dice, que “la inmensa mayoría de los docentes universitarios adolece de aguda y crónica desprofesionalización”,



en cuanto tales docentes (son y se auto perciben como médicos, ingenieros, matemáticos o historiadores, pero no se auto identifican, así mismos como profesionales de la enseñanza (Fernández, 2018).

Muchos profesionales incursionan en el trabajo docente debido a la falta de trabajo, ingresan a la docencia generalmente universidades, institutos, colegios y Cetpros, sin asumir una identidad docente y sin adquirir una capacitación didáctica para mejorar su desempeño.

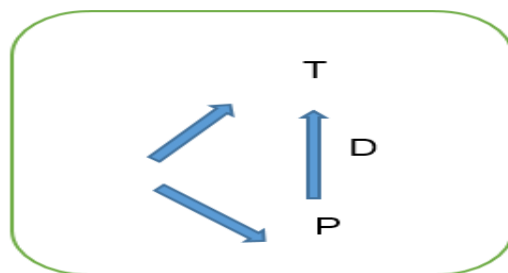
Asimismo, Tenti diferencia “tres dimensiones fundamentales del educador: una dimensión vocacional, caracterizada por la figura del maestro antiguo, desinterés y gratitud por la docencia y el servicio social, la segunda dimensión cognitiva, que deviene en el dominio de conocimientos científicos- tecnológicos del nivel de un profesional ejercicio de la enseñanza y la última dimensión política, lo que busca el obtención del bien tradicional y la contentamiento y exploración del logro de objetivos sociales fundamentales como la equidad, la igualdad y la justicia social” (Tenti, 2009, p. 42).

De igual manera, Rivas (2000) sostiene: “la acción docente es una carrera con inspiración de valores; si antes la vocación necesitaba de la profesionalidad, actualmente la profesionalidad precisa llamamiento. La imagen habitual es que para la enseñanza se requiere una cierta aptitud, pero reconvertida y actualizada a los parámetros que corresponde a un círculo de pluralismo ético y moral” (p.145).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Es de diseño no experimental descriptivo propositivo, método; cuantitativo, población: 36 docentes, considerando a todos, es de tipo no probabilístico intencional por conveniencia, se utilizó para la recopilación de datos la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Según Hernández (2010), sencillamente es observar fenómenos de la fuente primaria o directa tal como se dan en su contexto natural y luego estudiarlos, es de corte transversal y por su modalidad es descriptiva propositiva. Se utilizó el siguiente diseño y esquema:



P = Propuesta del Programa

T = Teorías

D = diagnóstico de la realidad

P = Propuesta del Programa

T = Teorías

D = diagnóstico de la realidad

### **3.2. Variable y Operacionalización**

#### **Variable 1: Motivación Laboral**

##### **Definición conceptual**

Es de tipo independiente de dimensión escalar, medición directa, la fuente es el docente mediante encuesta utilizando como instrumento el cuestionario.

Moquillaza (2014), “indica que la motivación laboral es el grado de obligación del docente, es un proceso que logra impulsar, encaminar, dinamizar y conservar el comportamiento de las personas hacia la obtención de una aspiración considerada.”

#### **Variable 2: Desempeño Docente**

##### **Definición conceptual**

Desempeño docente; de tipo dependiente, medición escalar directa, la fuente es el docente, mediante la técnica instrumental cuestionario a través de la escala desempeño docente.

Fernández (2008) Es la Autovaloración en el marco de un conjunto de acciones que realiza en sus actividades laborales de calidad efectividad, emoción, conocimiento, responsabilidad, relaciones interpersonales con sus estudiantes en la comunidad educativa.

##### **Programa de motivación laboral**

Según (Retamozo) 2015 considera como estrategias de enseñanza aprendizaje y medios a aprovechar que oriente a este fin”. (p.15). seleccionado y organizado para facilitar el aprendizaje de los participantes, las mismas que debe aplicar para mejorar en su práctica pedagógica para alcanzar los logros esperados de tal manera que los estudiantes logren los conocimientos procedimientos y actitudes previstas.

## **Definición Operacional**

### **Variable 1: Motivación Laboral**

Es una herramienta pedagógica que desarrollara 15 sesiones de motivación laboral que tiene por finalidad mejorar el desempeño docente.

### **Variable 2: Desempeño docente**

Es de tipo dependiente, su estudio son los docentes de la IE donde se determinan su desenvolvimiento en el proceso de enseñanza aprendizaje compromisos institucionales y cumplimiento; se aplicó la propuesta del programa.

### **Indicadores:**

En la variable Desempeño Docente se consideraron cinco dimensiones con sus respectivos indicadores: 1. Intensidad: compromiso con la institución, el trabajo que realiza requiere de mucho esfuerzo, el directivo motiva a sus trabajadores, su estado de ánimo es positivo cuando trabaja, estás de acuerdo con la asignación de tarea y lo realizas con agrado. 2. Dirección: cumplimiento de metas, la alta calidad del esfuerzo permite lograr las metas organizacionales, las tareas que realizas te permiten cumplir tus metas, el líder fomenta una comunicación, la comunicación en la organización permite la interacción de los colaboradores. 3. Persistencia: superación profesional, se siente capaz de lograr la superación de obstáculos en la organización, el líder fomenta la superación de obstáculos en la organización, usted, tiene el impulso de alcanzar los objetivos con esmero y el líder impulsa a alcanzar los objetivos con eficacia. 4. Eficacia: optimización en el trabajo, el nivel de compromiso mejora la calidad el trabajo, el líder manifiesta satisfacción de calidad de trabajo que realizas, el conocimiento dentro del puesto de trabajo te permite lograr resultados óptimos el líder genera confianza y busca optimizar los recursos eficazmente. 5. Eficiencia: el líder delega responsabilidad al personal para lograr la eficiencia. usted es responsable del cumplimiento de los objetivos de la organización, el liderazgo que se imparta en la organización permite lograr la eficiencia.

El estilo de liderazgo genera cohesión de los trabajadores de la organización.

### **Escala de medición:**

Para la medición de los ítems del instrumento aplicado se consideró la escala nominal; cuyas respuestas eran de opción múltiple: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Se le asignó un valor a cada respuesta el cual no tenía significado cuantitativo para poder procesar la información y elaborar las respectivas tablas.

### **3.3. Población, Muestra y Muestreo**

Considerada para el desarrollo de la investigación un total de 36 docentes entre hombres y mujeres 33 a 63 años, en condición de nombrados y contratados, en diferentes opciones ocupacionales, que muestran ciertas características de desinterés en la enseñanza de los estudiantes.

Población o universo; grupo que tienen características similares y que se relacionan con ciertos rasgos comunes (Hernández, 2014, p. 173)

Distribución de docentes según las opciones ocupacionales.

N°	ESPECIALIDADES	N° DOCENTES	TOTAL
01	Confección textil	06	16
02	Peluquería básica	04	
03	Construcción metálica	02	
04	Mecánica de motos	02	
05	Computación	07	
06	Sastrería	01	
07	Auxiliar de enfermería	02	
08	Cocina	02	
09	Hostelería y turismo	01	
10	Reparación y mantenimiento de computadoras	01	
11	Reparación	01	
12	Venta al detalle	02	
13	Tejidos a croché	01	
14	Secretariado comercial computarizado	01	
15	Manualidades	02	
16	Carpintería	01	

## **Muestra:**

De tipo no probabilística, al explicar Naupas, Mejía, Novoa y Villagomez (2014) “son procedimientos que no utilizan las normas de casualidad ni la suposición de probabilidades” (p. 253), no requiere la diligencia de una receta para beneficiar el tamaño de la muestra.

El recurso de muestreo fue por juicio o intencionada, la cual expresa Carrasco (2015) “es aquella que la estudiosa clasifica de acuerdo a su juicio, sin ninguna base matemática o estadística” (p. 243)

Manifestadas las características de la Población de estudio, la muestra, será al mismo tiempo la misma cantidad de la población de 36 docentes no probabilístico intencional por conveniencia.

Dada las características de la Población de estudio, la muestra, será al mismo tiempo la misma cantidad de la población de 36 docentes no probabilístico intencional por conveniencia.

Los docentes de estudio que, por factores profesionales, éticos socio personal muestran dificultad el en desempeño laboral en la institución. La investigación es pertinente porque escoge en forma integral los desempeños, que para el Ministerio de Educación es un adecuado instrumento para validar lo que ellos evalúan solo en la dimensión pedagógica, en este caso se aborda todos los desempeños laborales.

## **3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

### **3.4.1. Técnica**

Se utilizó en la presente investigación la encuesta y como instrumento de prueba un cuestionario y cada ítem cuenta con cinco alternativas de respuestas.

### **3.4.2. Validez y Confiabilidad**

Mediante el juicio de cinco expertos para la confiabilidad se aplicó un cuestionario de 20 preguntas a los docentes, con las mismas características del grupo de la muestra, que consistió en un conglomerado de interrogantes con varios tipos de respuestas.

### 3.5. Procedimientos

#### 3.5.1 Recolección de Información

Se desarrollaron de la siguiente manera:

Coordinaciones con la institución requerida

Envíé un documento solicitando permiso al director para aplicar el instrumento y a la vez que me facilitó el directorio de los 36 docentes.

**Figura N°4: Cuestionario**

Reactivos (preguntas)	Dimensiones
1 - 4	Intensidad
5 - 8	Dirección
9 - 12	Persistencia
13 - 16	Eficacia
17 - 20	Eficiencia

Se coordinó con el director para señalar el día y la hora de la aplicación del instrumento.

Se utilizó el directorio para realizar la coordinación telefónica con el director y docentes de la IE para establecer los medios por el cual se iba a evaluar a través del cuestionario; puntualizando detalles sobre dicha aplicación del instrumento.

#### Planificación

Planificando el día y hora para la aplicación del cuestionario, por medio del director quien lo enviaría en forma individual a cada docente.

Aplicado el cuestionario se recogió la información de cada docente.

Se menciona que los resultados de validez externa presentados por el Programa AMOC como un instrumento real para medir el desempeño docente.

Todas las coordinaciones se realizan de forma remota debido a la pandemia de la Covid19.

En el juicio de expertos, registrado mediante la matriz de validación de instrumento, la Escala del desempeño de los docentes obtiene una validación alta.

**Figura N° 5: Desempeño Docente**

		BAJO	REGULAR	TOTALES
DIMENSIONES	INTENSIDAD	10	26	36
	DIRECCIÓN	7	29	36
	PERSISTENCIA	15	21	36
	EFICACIA	20	16	36
	EFICIENCIA	13	23	36

**Figura N° 6: Resultados Desempeño Docente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	14	38,9	38,9	38,9
	Regular	13	36,1	36,1	75,0
	Bueno	9	25,0	25,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

### 3.6. Método de Análisis de Datos

Se inició con la elaboración de base de datos., aquí se diseñó en SPSS v. 20 preguntas una vista de variables y una vista de datos para contar y procesar los datos, luego se desarrolló la organización de los datos, en este caso la elaboración tablas y gráficos para organizar las frecuencias absolutas y relativas, de acuerdo a los objetivos de investigación y las dimensiones e indicadores de las variables, luego se hizo el análisis estadístico, donde se aplicó medidas de estadística descriptivo finalmente, se optó por la interpretación en este caso una descripción de los resultados, en función de los objetivos e hipótesis , donde se desarrolló la



discusión de resultados para dar cuenta del logro de los objetivos de la investigación en una relación práctica y teórica con las teorías explicadas en el marco teórico.

### **3.7. Aspectos Éticos**

Los aspectos éticos fueron contemplados a la gestión para obtener la aprobación de la solicitud sobre directorio de los docentes que presentan baja motivación en su desempeño.

Los docentes participantes en el presente trabajo de investigación fueron informados y dieron su consentimiento e identidad para participar del programa de motivación que les permita mejorar su desempeño docente.

.

## IV. RESULTADOS

Presentamos los resultados en tablas de frecuencia y porcentajes luego de la aplicación del Instrumento denominado “Desempeño Docente” para dar respuesta a los objetivos de investigación.

**Tabla1: Resultado de la variable: Desempeño Docente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	14	38,9	38,9	38,9
	Regular	13	36,1	36,1	75,0
	Bueno	9	25,0	25,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

### Interpretación

En la tabla Se visualiza que de un total de 36 docentes evaluados con el cuestionario relacionado a la variable desempeño docente, se han situado 14 docentes (38.9%) en el nivel bajo, 13 docentes (36.1%), se encuentran en nivel proceso y 9 docentes (25%) en nivel bueno.

Evaluando el objetivo general, referido a: Proponer un programa de motivación laboral “AMOC” para mejorar el desempeño docente en el Centro Educación Técnico Productivo N° 002 “Tumbes”, 2020; se encontró que de un total de 36 docentes evaluados con el cuestionario relacionado a la variable desempeño docente, se han situado 14 docentes (38.9%) en el nivel bajo, 13 docentes (36.1%), se encuentran en nivel proceso y 9 docentes (25%) en nivel bueno. Por lo que hace posible indicar que más de la mitad de los docentes necesitan mejorar su desempeño, dado que aún se identifican limitaciones en sus dimensiones de intensidad, dirección, persistencia, eficacia y eficiencia.

Estos resultados se ubican en un nivel bajo y concuerdan con Ortiz (2018), en su Tesis “Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con

enfoque de competencias en la especialidad de pediatría”, cuyo objetivo fue diseñar un modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente lo que dio por resultado que el modelo pedagógico permite elevar la eficacia del proceso formativo del docente.

Ello se puede cotejar también con la teoría Romero (2009), quien cita a Chiavenato (2005) y menciona que el desempeño forma parte de las “acciones o comportamientos observados en el personal que son relevantes en el resultado de los objetivos de la organización” (p. 124).

Al comprobar el estudio de las dimensiones de la variable desempeño docente se observa que en la dimensión dirección (19) docentes, intensidad (25) docentes, eficacia (20 ) docentes, eficiencia (13 ) docentes, se ubican en nivel bajo y la dimensión persistencia (15 ) docentes en nivel regular lo que demuestra que existe un deficiente desempeño laboral, dichos resultados son parecidos a Jiménez (2017) en su Tesis “Programa de Motivación en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017”, cuyo objetivo fue la relación de incidencia del programa motivación en el desempeño laboral de los docentes, concluyendo, que la aplicación del programa mejoró significativamente el desenvolvimiento eficaz del maestro es decir a nivel emocional respondiendo a un trabajo bajo presión, lo que permite mejorar en su vida personal logrando la capacidad de enfrentar los desafíos socioeconómicos.

A ello se puede acotar lo que afirma Stoner (1996), “el desempeño es la condición como los miembros de una estructura trabajan eficazmente, para obtener un producto, sujeto a las reglas básicas establecidas. Así, se puede advertir que esta concepción plantea que el desenvolvimiento laboral está referido a la condición en la que los empleados realizan de una manera efectiva sus funciones en la compañía, con el fin de merecer las metas propuestas”.

**Tabla 2: Esquema del programa de Motivación Laboral docente**

N°	Rubro	Descripción
I	Denominación	Programa de Motivación Laboral Docente.
II.	Contextualización.	Dirigido a docente que laboran en el Cetpro N° 002 "Tumbes" de esta región, cuyo nivel de desempeño es bajo y regular. Teorías: Niveles de necesidades de las personas, Maslow (1991)
III.	Justificación Científica.	Autorrealización Deci, (1970) Fijación de metas Locke (1968) Vroom Esfuerzo y desempeño eficaz - perseverancia 1964
IV.	Objetivo	Proponer un programa de motivación laboral AMOC para mejorar el desempeño docente.
V.	Metodología	Aplicar Estrategias motivacionales que conduzcan a elevar el desempeño en los docentes Desarrollar. Actividades motivadoras, con dinámicas de grupo o individual Aplicar diversas técnicas de motivación
VI.	Temporalización organización.	y Quince sesiones; días lunes, miércoles y viernes durante 5 semanas en la institución formativa.
VII.	Materiales Recursos.	y Videos gigantografía papelotes, lapiceros lista de cotejo cinta tarjeta plumones Observar la conducta, (actitud) demostrada en cada técnica y estrategias de motivación laboral en cuanto a su participación.
VIII.	Evaluación.	Lista de cotejo. Responsabilidad demostrada Utilizar el error como oportunidad de aprendizaje. Cada sesión se realiza en sesiones
IX.	Organización Actividades.	de Realizar actividades permanentes para levantar motivación en el desempeño docente (duración 2 horas) Realizar el desarrollo de desempeño docente ( duración (02 horas)

Nota. Elaboración propia.

Resultados del objetivo específico 1: Identificar el nivel de desempeño docente.

**Tabla 3: Resultado: variable: Desempeño Docente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL	Bajo	14	38,9	38,9	38,9
	Regular	13	36,1	36,1	75,0
	Bueno	9	25,0	25,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

En la tabla se visualiza que de un total de 36 docentes evaluados con la encuesta relacionada a la variable desempeño docente, se han situado 14 docentes (38.9%) en el nivel bajo, 13 docentes (36.1%), se encuentran en nivel proceso y 9 docentes (25%) en nivel bueno.

Identificar el desempeño docente en relación a las dimensiones de intensidad, dirección, persistencia, eficacia y eficiencia.

**Tabla 4: Resultados variable nivel de desempeño por dimensiones**

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje	Nivel
Intensidad	25	69.40	Bajo
Dirección	19	52.80	
Persistencia	15	41.70	
Eficacia	20	55.60	
Eficiencia	13	36.10	

Al verificar el análisis de las dimensiones de la variable desempeño docente se observa que en la dimensión dirección (19) docentes, intensidad (25) docentes, eficacia (20) docentes, eficiencia (13) docentes, se ubican en nivel bajo y la dimensión persistencia (15) docentes en nivel regular lo que demuestra que existe un deficiente desempeño laboral, dichos resultados son parecidos a Jiménez (2017) en su Tesis “Programa de Motivación en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017”, cuyo objetivo fue la relación de incidencia del programa.

**Tabla 5: Resultado: variable desempeño docente: dimensión Intensidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	25	69.4	69.4	69.4
	Regular	6	16.7	16.7	86.1
	Bueno	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

En la tabla se visualiza que de un total de 36 docentes evaluados con el cuestionario en relación a la dimensión Intensidad se han situado 25 docentes (69.4%) en el nivel bajo, 6 docentes (16.7%), se encuentran en nivel proceso y 5 docentes (13.9%) en nivel bueno.

**Tabla 6: Resultado: variable desempeño docente: dimensión Dirección**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	19	52,8	52,8	52,8
	Regular	11	30,6	30,6	83,3
	Bueno	6	16,7	16,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

En la tabla se visualiza que de un total de 36 docentes evaluados con la encuesta en relación a la dimensión Dirección se han situado 19 docentes (52.8%) en el nivel bajo, 11 docentes (30.6%), se encuentran en nivel proceso y 6 docentes (16.7%) en nivel bueno.

**Tabla 7: Resultado: variable desempeño docente: dimensión Persistencia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	15	41,7	41,7	41,7
	Regular	16	44,4	44,4	86,1
	Bueno	5	13,9	13,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

En la tabla se visualiza que de un total de 36 docentes evaluados con la encuesta en relación a la dimensión Persistencia se han situado 15 docentes (41.7.8%) en el nivel bajo, 16 docentes (44.4), se encuentran en nivel proceso y 5 docentes (13.9%) en nivel bueno.

**Tabla 8: Resultado: variable desempeño docente: dimensión Eficacia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	20	55,6	55,6	55,6
	Regular	10	27,8	27,8	83,3
	Bueno	6	16,7	16,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

En la tabla Se visualiza que de un total de 36 docentes evaluados con la encuesta en relación a la dimensión Eficacia se han situado 20 docentes (55.6.7.8%) en el nivel bajo, 10 docentes (27.8), se encuentran en nivel proceso y 6 docentes (16.7%) en nivel bueno.

**Tabla 9:** Resultado desempeño docente: dimensión Eficiencia

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Bajo	13	36,1	36,1	36,1
	Regular	13	36,1	36,1	72,2
	Bueno	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

En la tabla se visualiza que de un total de 36 docentes evaluados con la encuesta en relación a la dimensión Eficiencia se han situado 13 docentes (36.1%) en el nivel bajo, 13 docentes (36.1), se encuentran en nivel proceso y 10 docentes (27.8%) en nivel bueno.

Resultado del objetivo N° 4: Elaborar y Diseñar un programa de motivación “AMOC” para mejorar el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productivo N° 002-Tumbes 2020.



**Tabla 10:** Propuesta de Programa de Motivación Laboral

N°	Rubro	Descripción
I	Denominación	Programa de Motivación Laboral Docente
II	Contextualización	Dirigido a docente que laboran en el Cetpro N° 002 "Tumbes" de la misma región, cuyo nivel de desempeño es bajo y regular.
III	Justificación científica	Teorías: Necesidades de las personas, Maslow (1991) Autorrealización Deci, (1970) Fijación de metas Locke (1968) Vroom Esfuerzo y desempeño eficaz - perseverancia 1964.
IV	Objetivo	Proponer un programa de motivación laboral AMOC para Mejorar.
V	Metodología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar Estrategias motivacionales que conduzcan a elevar el desempeño en los docentes</li> <li>• Desarrollar. Actividades motivadoras, con dinámicas de grupo o individual</li> </ul> Aplicar diversas técnicas de motivación
VI	Temporalización y organización	Quince sesiones; los días lunes, miércoles y viernes durante 5 semanas en la institución formativa.
VII	Materiales y recursos	Videos gigantografía papelotes, lapiceros, cinta tarjeta plumones, retroproyector
VIII	Evaluación	<p>Evaluar la participación y responsabilidad (ficha de observación)</p> <p>Se observará el conjunto de actitudes, y progresos (Lista de cotejo)</p> <p>Responsabilidad demostrada</p> <p>Utilizar el error como oportunidad de aprendizaje.</p>
IX	Organizaciones de actividades	<p>Cada actividad será realizada en 15 en sesiones</p> <p>En un primer momento se recoge saberes previos</p> <p>Segundo momento los docentes realizan actividades de asimilación y acomodación, socialización de la actividad y resultados y/o conclusiones.</p>

**Tabla 11: Resultados del objetivo específico 5:**

Validar la propuesta del programa de motivación laboral AMOC para mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Criterio	PUNTAJE DE EXPERTO				
		1. Chérrez Peña Antonio Freddy.	2. Castillo Oliva Arnaldo	3. José Martín Merino Marchán	4. Sanjinez Marco Walter	5. Pérez Abraham E.
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.	80	80	80	80	80
Objetividad	Esta formulado en conductas observables.	85	85	85	85	85
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.	80	80	80	80	80
Organización	Existe una organización lógica.	80	80	80	80	80
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	80	80	80	80	80
Intencionalidad	Adecuado para valorar la gestión pedagógica.	80	80	80	80	80
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.	80	80	80	80	80
Metodológico	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico.	80	80	80	80	80
Pertinencia	Es útil y adecuado	80	80	80	80	80

	para la investigación					
<b>TOTALES</b>		72 5	72 5	72 5	72 5	72 5
MEDIDA DE VALIDACIÓN		81	81	81	81	81

Opinión de aplicabilidad: El programa SI es aplicable para el propósito propuesto.

Promedio de valoración: 81

En la ciudad de Piura, a los 30 días del mes de noviembre del 2020

Ficha Consolidada de Juicio de Expertos Programa: MOTIVACIÓN LABORAL  
“AMOC”

La validación por juicio de expertos del Programa Motivación AMOC 2020, fue revisada por cinco expertos, a continuación, se detalla los índices asignados:

**Tabla 12: Programa ‘Motivación Laboral - Consolidado de Juicio de Expertos**

Experto	Valoración
Experto 1	81
Experto 2	81
Experto 3	81
Experto 4	81
Experto 5	81
Promedio:	81

Nota.

Informes de expertos sobre validez y aplicabilidad del Programa.

Interpretación:

Podemos observar la ficha de valoración el juicio de expertos del programa a continuación el experto 1, otorga la valoración de 81; luego el experto el experto 2: 81, el 3: asigna la valoración de 81 en igual forma el experto 4, 81 y finalmente el experto 5: concede la valoración de 81. Cada valoración de experto registra la opinión de aplicabilidad en el rango: muy buena. El promedio en las valoraciones es de 81.

## V. DISCUSIÓN

Después de haber analizado los resultados podemos decir que la variable desempeño docente la mayoría de ellos se ubican en un nivel bajo 38.9% (14 docentes) estos resultados son parecidos a Ortiz (2018), en su Tesis “Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría”, cuyo objetivo fue preparar una secuencia pedagógica para elevar el nivel de su práctica profesional.

Ello se puede cotejar con la teoría Romero (2019), quien cita a Chiavenato (2007) y sostiene que el desempeño es las “actuaciones o manifestaciones observados en los servidores de manera relevante para la obtención de los objetivos de la institución”, cumpliendo con los objetivos previstos y mejorando el rendimiento de una empresa. (p. 124). Sin duda, se observa que los individuos que evidencian una buena actuación son considerados buenos elementos dentro de la empresa pues cumplen los objetivos y mejoran la productividad de la misma.

Al verificar el análisis de las dimensiones de la variable desarrollada se observa en dirección (19) docentes, intensidad (25) docentes, eficacia (20 ) docentes, eficiencia (13 ) docentes, se ubican en nivel bajo y la dimensión persistencia (15 ) docentes en nivel regular lo que demuestra que existe un deficiente desempeño laboral, dichos resultados son parecidos a Jiménez (2017) en su Tesis “ Programa de Motivación en el Desempeño Laboral de la IE Melitón Carvajal de Lince 2017 ” cuyo objetivo es establecer la correlación entre sus dos variables, logrando determinar que la aplicación de tal evento, mejoró significativamente; es decir, a nivel emocional como en el área pedagógica pueda responder a un trabajo bajo presión, que le permite mejorar en su vida personal logrando obtener la capacidad de confrontar los retos cotidianos de la vida.

A ello se puede acotar lo que afirma Stoner (1996), desempeño laboral viene a ser la manera en que el empleado desarrolla sus actividades, tomando en cuenta las reglas básicas de tal manera que el empleado que cumple con ellas eficientemente es útil a la empresa y le permite lograr sus objetivos propuestos.

En cuanto al análisis de las teorías se puede decir que la investigación está sustentada en Locke (1976), afirmando en su teoría de las Metas, que el

desempeño laboral motiva al empleado y afecta sus intenciones ya que al proponerle lograr objetivos va a alcanzar una meta, la misma que a base de esfuerzo mejora su desempeño.

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013, considera que “es el ímpetu del individuo que afectan su camino, potencia y perseverancia de comportamiento voluntario, en otras circunstancias es sostener un estímulo para lograr un objetivo determinado (camino), con un grado de voluntad definida (potencia), durante un periodo (persistencia).”

El resultado de la validez del programa se puede decir que la ponderación de valides esta elevado (90%) determinando que sí, se puede ejecutar el programa, estos resultados coinciden con Jiménez (2017), cuyo objeto es la relación de incidencia entre las dos variables, que confirma, que la realización del evento mejoró significativamente la conducta del docente.

Según Klingner y Nalbandian (2002) la correspondencia que existe entre bienestar la faena y su rendimiento, se compone de la teoría de equidad porque está vinculado con la apreciación del empleado en cuanto a la estima que cuenta, conectado con la parte emocional que se percibe de la realidad que suman como consecuencia la lealtad, buena voluntad y una mayor eficacia en su trabajo dentro de la institución.

El diseño de la propuesta implica la realización en 15 sesiones las cuales se desarrollaron mediante talleres de capacitación a las y los docentes que resultó exitosa debido al gran porcentaje de validez del juicio de expertos estos resultados son muy parecidos a Ortiz (2018), en su Tesis “Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría”, cuyo objetivo es elaborar un esquema técnico pedagógico para el elevar el nivel de su práctica en el escenario educativo lo que dio por resultado que el modelo pedagógico permite elevar la eficacia del proceso formativo del docente.

Sin lugar a duda Valdés (2004). Manifiesta que el desempeño docente consiste en impartir conocimientos asimilados en la universidad y sus competencias, es evidenciar a la experticia en el campo conceptual y procedimental en relación de la

asimilación y el comportamiento personal, para lo cual hay mucha expectativa siendo esta el nexo y conexión entre el interés y el accionar. Refiere también a la perseverancia que la persona realiza para obtener un buen rendimiento. Así también la Instrumentalidad (es decir) concordancia entre el desempeño y la recompensa, nos brinda una visión de lo que podrían ser los resultados del proceso.

## VI. CONCLUSIONES

- Respecto al nivel de desempeño en relación a las dimensiones se concluye que, presentan un nivel bajo 38.9%.
- Se analizaron diferentes teorías como Maslow (pirámide de necesidades) y Deci (autorrealización) los cuales sostienen que la personas luego de cubrir sus necesidades básicas podrán entonces proyectarse por su autorrealización, por otro lado, Vroom y Locke coinciden en la existencia de un papel motivacional que ayude al logro de objetivos en base al esfuerzo y eficiencia de la tarea para mejorar su desempeño. Los docentes se responsabilizan por el cumplimiento de los objetivos institucionales y se sienten comprometidos a mejorar la calidad de sus trabajos, porque confían que sus conocimientos les permitirán desempeñarse tanto eficaz como eficientemente.
- Se elaboró y diseñó la propuesta para aplicar el programa de Motivación Laboral AMOC, en 15 sesiones para mejorar el desempeño docente del centro de Educación Técnico Productivo N° 002 “Tumbes”
- Se logró validar el programa AMOC a través del juicio de los expertos considerándolo como un nivel bueno.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- Mejorar los niveles de desempeño docente implementando y/o aplicando diversas estrategias que refuercen la parte motivacional laboral de los docentes.
- Aplicar el Programa de Motivación AMOC a los docentes en el cual enfatice las dimensiones de intensidad, dirección, persistencia, eficacia y eficiencia, para mejorar el desempeño en beneficio del aprendizaje de los estudiantes.
- Profundizar y analizar de manera conjunta las teorías científicas que contribuyan a fortalecer y dar el valor al desempeño docente, en mejoras de los aprendizajes de los estudiantes.
- Plantear estrategias permitiendo solventar, implementar y aplicar el programa de Motivación AMOC.
- Realizar similares estudios en la Educación Técnico-Productiva para mejorar el desempeño, ya que por su validación buena es aplicable para este tipo de estudio.

## **VIII. PROPUESTA**

### **I.DENOMINACIÓN:**

Programa de Motivación Laboral “AMOC” para mejorar el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productivo N° 002 “Tumbes”

### **II. CONTEXTUALIZACION DEL PROGRAMA**

Dirigido a docentes que laboran en el Cetpro N° 002 “Tumbes” de la misma región, cuyo nivel de desempeño es bajo y regular.

### **III. Justificación científica:**

Teorías:

Niveles de necesidades de las personas (Maslow,) 1991

Deci: teoría de la autodeterminación 1970

Teoría de Fijación de metas Locke (1968)

Maslow, (1991), explica que la motivación se compone de cinco necesidades básicas y fundamentales, estas son intrínseca y extrínseca: la primera nos conduce a realizar actividades con agrado y voluntariamente y la segunda se sustenta en intereses personales, direccionados a obtener beneficios. La teoría ERG de Deci, (1970) modelo jerárquico de Motivación Intrínseco y extrínseco en esa línea la autodeterminación (SDT) contempla diversas maneras de expresar los estímulos en las personas, estos esquemas, con sus enlaces y resultados de qué, el premio que se recibe de un reconocimiento externo debilita el ánimo intrínseco recibido.

La teoría de la motivación intrínseca, también o Auto Determinación planteada por Deci, indicando que los galardones, premios y reconocimiento, remuneraciones extrínsecas (derivados del contexto) como los pagos, pueden debilitar la fuerza interior del ser humano que permite retribuir la operación desarrollada. Este descubrimiento fue significativo, tales como las recompensas exteriores, pueden poseer una no intencionada consecuencia de la reducción de la motivación interior.

La motivación; intrínseca, está en el ser mismo no es un fin supremo ni ser galardonado ni obtener reconocimientos exteriores, está totalmente auto motivado.

Señala (De Dios, 2018) es la forma como los docentes se auto estimulan y no necesitan el reconocimiento de las autoridades. y la extrínseca los trabajadores, docentes le encuentran sentido a su labor, están involucrados en alcanzar la realización plena en la entidad, reconocen los propósitos de la institución educativa; sin embargo influyen los factores externos, tomando como referencia económico, reconocimientos, premios, factores profesionales, sociales, éticos, entre otros que no dependen de los docentes, sino de la alta dirección, autoridades institucionales, locales, regionales y nacionales, cumplen con atender las expectativas de los trabajadores. Existe relación entre productividad laboral y los incentivos que asignen las autoridades, jefes y líderes de las organizaciones. La finalidad de la motivación extrínseca es premiar a los trabajadores y en eso depende de los empresarios.

Motowidlo y Bobko, resaltaron que "las altas expectativas conducen a niveles más altos de desempeño", coincidiendo con Vroom (1964) en relación a la atracción e instrumentos. Contradictoriamente, sustenta que cuando las aspiraciones son ínfimas pero las exigencias son altas en rendimiento puede resultar elevado.

Vroom (1964) plantea lo siguiente; la perseverancia como producto del esfuerzo y desempeño, permite lograr un accionar eficaz, la instrumentalidad como relación entre acciones y premios expresa la posibilidad de obtener éxitos y por ellos un reconocimiento.

Locke (1976), en su Teoría de las Metas, afirmó que en el desempeño laboral tiene un rol importante que repercute en los empleados en su trabajo, en ese horizonte el ser humano persigue mediante acciones, laborales, en la cual está inmerso la dedicación y lo que va a determinar el grado de desempeño.

Los profesores Motowidlo y Bobko (1986), en su estudio " las altas aspiraciones conducen a grados más altos de desempeño", coincidiendo con el postulado de expectativa de Vroom (1964) que tiene "las variables de atracción e instrumentos. Contradictoriamente además demuestran que cuando las aspiraciones son bajas pero la escala de logro es elevada, el desempeño puede ser satisfactorio".

Vroom (1964) plantea lo siguiente; la perseverancia como producto del esfuerzo y desempeño, permite lograr un accionar eficaz, la instrumentalidad como relación entre acciones y premios expresa la posibilidad de obtener éxitos y por ellos un reconocimiento. Locke (1976), en su Teoría de las Metas afirmó que en el desempeño laboral existe un papel con estímulos orientado hacia los trabajadores cuando realizan su tarea, en este sentido, los individuos persiguen un objetivo/meta a través de la realización de la tarea, donde se involucra el esfuerzo y lo que va a determinar el grado de desempeño.

Así también (Romero, 2019), cita a Chiavenato (2007), refieren que desempeño son “actuaciones o manifestaciones observados en los servidores de manera relevante para la obtención de los objetivos de la institución”, alcanzado las metas previstas y mejorando el desempeño institucional. Bittel (2000), manifiesta que “el desempeño es regido por las aspiraciones del individuo referente al trabajo, posturas para alcanzar resultados coherentes;” el trabajador se desarrolla de acuerdo a sus capacidades que están en función a las metas planteadas por la entidad y que se ven reflejadas en su rendimiento.

Para Robbi y Timothy (2013, p. 47-48) El desempeño es la capacidad laboral, siendo unas acciones que realiza el empleado en una organización manifestada a través de su experiencia, desarrollo, involucramiento, conocimientos, habilidades o ingenio que refleja en su terreno de trabajo, además de destrezas que optimiza a través de la correspondencia directa y abierta; conllevando a la satisfacción social y poder personal.

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013, considera que “es el ímpetu del individuo que afectan su camino, potencia y perseverancia de comportamiento voluntario, en otras circunstancias es sostener un estímulo para lograr un objetivo determinado (camino), con un grado de voluntad definida (potencia), durante un periodo (persistencia).”

En ese horizonte Moquillaza (2014), En su aporte, Moquillaza (2014) sostiene que la motivación laboral es el deber que adquiere el docente en el cual el sumario activa varias variables con el propósito de conseguir los objetivos esperados.

Beck (2000), ha criticado la persistencia como un componente elemental en los estímulos, sin embargo, la dirección podría ser considerada como el más indicado para el discernimiento del comportamiento incentivado referente a la persistencia y en cuanto a ella es la consecución del esfuerzo en la línea de tiempo, la cual conlleva a la persona a derrotar inconvenientes que se susciten para el logro de sus ideales.

(Muchinsky, 2011, P.192). La Dirección: Es la brújula que dirige el camino para alcanzar la meta /objetivo que el docente tiene programado. “Es el punto, indicación de cada impulso buscando la vaya central exigiendo elegir las diligencias que fuera •capaz de unir fuerzas comunes proyectadas en llegar al objetivo” (ROBINS, 2004).

## **JUSTIFICACION**

La investigación se sustenta en la necesidad de mejorar el desempeño docente, en los aspectos teórico práctico científico y metodológico; al haber notado en el lugar de trabajo la deficiencia en la enseñanza aprendizaje, pobreza de técnicas profesionales y actualizadas con un desempeño destacable y motivante para una mejora continua que conllevará a elevar su motivación laboral en el desempeño docente. En esta línea la UNESCO (2017), implica funciones como : capacidad, que encierra un formato del docente, que sea competente, que cuente con un desenvolvimiento profesional bueno, praxis en su rol docente, poniendo de manifiesto las variadas tareas del docente, así, se sustenta en lo práctico, para poder entender y esclarecer las necesidades, ampliando conocimientos y enriqueciendo las estrategias de motivación laboral para un eficaz desempeño docente de la educación técnico productivo; así también explorar e impulsar los procesos intrínsecos y extrínsecos, señalados por Maslow, (1991), demostrando que la motivación impacta en el campo laboral de las personas, a nivel metodológico, la implementación de la investigación desarrollará diseños explicativos que serán aplicados mediante encuestas para validar el programa; ya que al comparar y diferenciar la motivación laboral con el desempeño docente nos permitirá tomar medidas de mejoramiento y resolver importantes problemas técnico desfavorables existentes hoy en el desempeño docente del Cetpro N°002 Tumbes de la región de Tumbes, 2020.Tiene Impacto social porque permitirá que las organizaciones educativas tomen en cuenta este programa.

En respuesta a las preguntas de investigación planteadas se formularon los siguientes

#### **IV. Objetivo**

##### **General**

Proponer un programa de motivación laboral AMOC para Mejorar el Desempeño docente en el Centro Educación Técnico Productivo N° 002 “Tumbes”, 2020

##### **Específicos:**

Identificar el nivel desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva N° 002 “Tumbes,” 2020,

Identificar el nivel en su desempeño docente en relación a las dimensiones de intensidad, dirección, persistencia, eficacia y eficiencia.

Analizar teorías científicas que sustentan el programa motivación laboral AMOC.

Elaborar y diseñar un programa de Motivación AMOC para mejorar desempeño docente.

Validar propuesta del programa Motivación Laboral AMOC para mejorar el desempeño docente.

## V. METODOLOGIA

El diseño de investigación Descriptiva tiene relación cuando precisa acciones de **que** muestra cierto fenómeno, buscando flagelo trascendente de personas, grupos, comunidades o de otra índole que este sujeto a análisis, así es también Propositiva de carácter no experimental, ya que no es sometida a ningún sistema de prueba. Según Hernández (2010), sencillamente es observar fenómenos de la fuente primaria o directa tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos, es de corte transversal y por su modalidad es descriptiva propositiva.

## VI. MATERIALES Y RECURSOS

Como parte del programa se requirió el uso de materiales y recursos para desarrollar dicho evento:

Recursos	Material
*Pc o Laptop * Impresora * Proyector (en caso sea presencial) * Software * Internet * Moderador en caso existan consultas por parte de los estudiantes	* Plataforma virtual (meet o Zoom) * Power point * Diapositivas * Figuras o Laminas * Objetos 3D * Lápiz o Lapicero * Colores * Libros * Compas y Escuadras * Cartulinas * Plumones * Temperas o Pinturas Papel dina 4

## VII. EVALUACIÓN

La evaluación del programa estará dada por un conjunto de preguntas elaboradas es un cuestionario el cual permitirá medir los diferentes aspectos de dimensionales de desempeño docente que estará estructurado de la siguiente:

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Puntaje	Instrumento
Intensidad	Compromiso con la institución	4	4	Cuestionario
Dirección	Cumplimiento de metas	4	4	
Persistencia	Superación personal	4	4	
Eficacia	Optimización en el trabajo	4	4	
Eficiencia	Liderazgo responsable	4	4	

---



## VII. ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES

N°	ACTIVIDADES	CONTENIDO	DIMENSIONES (V.I.)	INDICADORES
01	Capacitación: Pirámide de las Necesidades de Maslow	Pirámide de necesidades básicas	Motivación intrínseca	socioeconómico
02	Entrega de resultados de la motivación: Socialización de las necesidades básicas encontradas	Priorización de n necesidades básicas		
03	Categorizamos las necesidades.	Estratificación de necesidades		
04	Comunicar resultados del desempeño Individuales	Informe personalizado estableciendo aspectos a mejorar.		Socioemocional
05	Taller de autoestima	Reconocimiento a nuestra valía personal		Socioemocional
06	Planes de desarrollo del personal.	Capacitación acorde con las necesidad docente en su opción técnica	Intrínseca	

07	Competencias Laborales	Competencias laborales	Extrínseca	Estímulos Profesionales
08	Reconocimiento al docente del mes	Destacado desempeño docente en la opción técnica	Persistencia	Superación personal
09	Reuniones de intercambio profesional	Intercambiar ideas en relación a la problemática de la institución,	Eficacia	Optimización en el trabajo
10		Mantenimiento y conservación del área de trabajo		
11	Capacitación permanente	Técnicas de comunicación eficaz para intercambiar experiencias.	Dirección	Cumplimiento de metas
12		Capacitación por especialidad técnica ofertada		
13	Lineamientos de acción para mejorar el desempeño	Sensibilizar y promover acciones de	Intensidad	Compromiso con la institución

		mejora institucional.		
14	Responsabilidades del personal directivo	Análisis de Normas vigentes	Eficiencia	Liderazgo responsable
15		Acompañamiento y monitoreo		

## REFERENCIAS

- Ajello, A. M. (2003). La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación (pp. 251-271). España: Popular.
- Ander-Egg, E. (1991). Cómo elaborar un Proyecto. Guía para diseñar proyectos sociales y culturales. Buenos Aires: Lumen Humanitas.
- Ataş Akdemir, Öznur (2019). Teachers' Organizational Communication and Their Job Motivation. Journal of Education and Learning; Vol. 8, No. 2
- Balladares (2017) Tesis: "Motivación de logro en los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2017"
- Bittel, L (2000), Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez
- Blackburn Alana (2019). Performing online: Approaches to teaching performance studies in higher education within a fully online environment. Australian Journal of Music Education.
- Brown James (1958) The Social Psychology of Industry (Library of Management Classics) Editorial: Sidgwick & Jackson Ltd; New edition.
- Bruno (2017) Tesis: "Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016"
- Butterfield. (2005):" Motivation in Organizations" auspiciado por The Organization Development Institute International, Latinoamérica, Argentina. [www.theodinstitute.org](http://www.theodinstitute.org)
- Cabello, V. M., & Topping, K. J. (2020). Peer assessment of teacher performance. What works in teacher education? International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education (IJCRSEE), 8(2), 121-132.
- Chiavenato (2005). Comportamiento Organizacional. Editora Manole Ltda. Brasil
- Chiavenato (2006). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.

Chua, L.C. & Kho, R.K.H. (2015). What Do Teacher Education Students Tell Us about the Teaching Performance of English Language Lecturers? *The English Teacher*, XLIV (1), 13-22.

Cooper smith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. U.S.A: Consulting psychologists press.

Cuenca, R. (2014) "La educación superior en el Perú: expansión, calidad e inclusión". En J. J. Brunner y C. Villalobos (eds.), *Políticas de educación superior en Iberoamérica, 2009-2013*. Santiago de Chile: Universidad Diego Portales.

Didik Rinan Sumekto (2020). The Determinants of Lecturers' Classroom Management as Depicted in Their Teaching Performance. *Pedagogy* Vol. 139, No. 3, pp. 136–156.

Espinosa (2016), Tesis "El desempeño de los profesionales de Enfermería",

Feldman (2009). *Psicología con aplicación en países de habla hispana*. México: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

García, R. (2002). *Formación para el desempeño de la dirección en centros escolares*. Cantanbria Ghiselli, J. (1998). *Administración de personal*. Traducción José Real Gutiérrez.

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos* (10ª ed.). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana

Gizem Engin (2020). An Examination of Primary School Students' Academic Achievements and Motivation In Terms of Parents' Attitudes, Teacher Motivation, Teacher Self-efficacy and Leadership Approach. *International Journal of Progressive Education*, Volume 16 Number 1.

Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós

Güngör & Helvacıb (2020). The Relationship between the emotion management proficiencies of school administrators and the motivation level of the teachers. *International Journal of Curriculum and Instruction* 12(Special Issue) p.387–421.

Guzmán (2016) Tesis: "¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje"

Hassan Eslamian (2017). Investigating the Effect of Teaching Aesthetic Skills to Faculty Members on Development of Their Effective Teaching Performance. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, vol. 19, no. 2, pp. 90-106.

Hernández Sampieri, Roberto, Baptisto Lucio, Pilar Y Fernández Collado, Carlos, (2010). *Metodología de la Investigación*. 5º Ed. México, McGraw-Hill.

Huillca (2015) Tesis: "Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico"

Ismail, S. A. A., & Jarrah, A. M. (2019). Exploring Pre-Service Teachers' Perceptions of Their Pedagogical Preferences, Teaching Competence and Motivation. *International Journal of Instruction*, 12(1), 493-510. <https://doi.org/10.29333/iji.2019.12132a>

Jiménez (2017) Tesis: "Programa de Motivación para el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Melitón Carvajal de Lince 2017"

Klingner, D. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público: Contexto y Estrategias*. (4ta ed.). México: McGraw-Hill.

Locke, E.A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago. United States. Rand McNally College Ed. <http://books.google.cl/books?id=q3E0109oUtUC&printsec=frontcover&dq=Handbook+Of+industrial+and+organizational+psychology&lr=#v=onepage&q=&f=false>

López (2015) en su tesis: "Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo"

Maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016", <https://definicion.de/desempeno/> EL DESEMPEÑO DOCENTE Autor: Prof. Lesly Acevedo, L. (2018). Habilidades sociales y autoestima en escolares de 1° a 4° de secundaria de un colegio nacional de la Molina (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/627>

Maikel (2016) Tesis: “El desempeño profesional técnico de los docentes de las asignaturas técnicas, en la especialidad de Torno del Instituto Politécnico 1ro. de Mayo”

Maslow, A. (1991), Motivación y Personalidad, Ediciones Días de Santos. Madrid  
Minedu, (2016:18). Marco del Buen desempeño Docente. Lima, Perú: Metrocolors.

Ministerio de Educación de la república de Chile (2008). Marco para la buena enseñanza. Recuperado el 10 de abril del 2010, de <http://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>

Moquillaza, M. (2014). El nivel de motivación laboral de los docentes y su cente. Análisis comparado de Argentina, Brasil, Perú y Uruguay. Siglo XXI Editores Argentina S. A. Buenos Aires.

Muchisky, S. R. (2011). Comportamiento Organizacional. Nueva York: Prentice Hall

Navarro, P. (2010). Curso de MBA. Liderazgo y Recursos Humanos. Análisis del comportamiento organizacional. España: Bresca Editorial.

Newstrom (2011). Labor Motivation: Recuperado de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21866/Capitulo3.pdf>

Ñopo, H (2018). Ser joven en el Perú: educación y trabajo. Lima: GRADE. Avances de Investigación, 37.

Ortiz (2018) Tesis: “Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría”

Peale, M. (2006). From motivation to action. Florida: Brainstorm.

Pinder C. (1998). Work Motivation in Organizational Behavior. Upper Saddle River, NJ:Prentice Hall

Pourtoussi, Z., Ghanizadeh, A., & Mousavi, V. (2018). A Qualitative In-depth Analysis of the Determinants and Outcomes of EFL Teachers' Motivation and Demotivation. International Journal of Instruction, 11(4), 175-190. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11412a>.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson  
RS. Scielo.sld.cu.

Salas Perea 2012 Los procesos formativos, la competencia profesional y el  
desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba

Sampieri, R. H. (2014). Metodología de la investigación. México: McGrawHill.  
Santrock, J. (2002). Psicología de la educación. México: Mc Graw-Hill.

Schawab, C. (1985). Desempeño y evaluación. México: Trillas

Steers, Porter y Bigley. (2004). Motivación and work behavior. New York

Stoner, J. W. (1996). Public Business Administration. MC Graw Hill.

Téllez, L. (2009). Universidad de Quindío. Sistema Integrado de Gestión.  
Generalidades de la Medición en el Sector Público- Los Indicadores.

Ukpong, N. N. (2012). Motivational Strategies and Possible Influence on Secondary  
School Teachers' Teaching Performance. Global Journal of Educational Research  
Vol 11, No. 2, 2012: 137-142 <http://dx.doi.org/10.4314/gjedr.v11i2.9>



## ANEXOS

### Anexo 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDCION
MOTIVACIÓN LABORAL	Moquillaza (2014) es el grado de compromiso del docente, proceso que logra activar, orientar, dinamizar y mantener la conducta de las personas hacia la realización de un propósito esperado.	Es una herramienta pedagógica que desarrolla 15 sesiones de motivación laboral que tiene por finalidad mejorar el desempeño docente	Intrínseco  Extrínseco	Socioeconómico Socioemocional  Estímulos profesionales	Test de linkert: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
DESEMPEÑO DOCENTE	Fernández (2008). D.D Autovaloración en el marco de un conjunto de acciones que realiza en sus actividades laborales: calidad Efectividad que comprometa el aula IE con	Es de tipo dependiente, su fuente son los docentes de la IE donde se determinará su desenvolvimiento en los procesos de enseñanza aprendizaje, compromisos institucionales y cumplimiento; se	Intensidad	Compromiso con la institución  El trabajo que realiza requiere de mucho esfuerzo  El directivo motiva a sus trabajadores Su estado de ánimo es positivo cuando trabaja	Ficha de Evaluación de los expertos

	emoción, responsabilidad, relaciones interpersonales con la comunidad educativa.	aplicó un cuestionario.		Estás de acuerdo con la asignación de tarea y lo realizas con agrado	
			Dirección	<p>Cumplimiento de metas</p> <p>La alta calidad del esfuerzo permite lograr las metas organizacionales. Las tareas que realizas te permiten cumplir tus metas. El líder fomenta una comunicación asertiva. La comunicación en la organización permite la interacción de los colaboradores.</p>	
			Persistencia	Superación profesional	

				<p>Se siente capaz de lograr la superación de obstáculos en la organización</p> <p>El líder fomenta la superación de obstáculos en la organización.</p> <p>Usted, tiene el impulso de alcanzar los objetivos con esmero.</p> <p>El líder impulsa a alcanzar los objetivos con eficacia.</p>	
			Eficacia	<p>Optimización en el trabajo</p> <p>El nivel de compromiso mejora la calidad el trabajo</p> <p>El líder manifiesta satisfacción de calidad de trabajo que realizas.</p> <p>El conocimiento dentro del puesto de trabajo te permite lograr resultados óptimos.</p>	

				El líder genera confianza y busca optimizar los recursos eficazmente.	
			Eficiencia	<p>El líder delega responsabilidad al personal para lograr la eficiencia.</p> <p>Usted es responsable del cumplimiento de los objetivos de la organización.</p> <p>El liderazgo que se imparta en la organización permite lograr la eficiencia.</p> <p>El estilo de liderazgo genera cohesión de los trabajadores de la organización.</p>	

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO

El presente documento es anónimo y pretende recoger información valiosa del quehacer pedagógico docente en las aulas con la finalidad de conocer el desempeño docente.

**INSTRUCCIONES:** El documento está estructurado en cinco dimensiones y cuatro, indicadores por cada dimensión del desempeño docente. Marca con un aspa en el casillero en blanco según la escala de valor establecida (1 al 5) que más refleje objetivamente tu desempeño docente.

SEXO

EDAD

Escala valorativa

1= nunca	2= Casi nunca	3 = a veces	4 = casi siempre	5= siempre		
DESEMPEÑO DOCENTE						
INTENSIDAD ( Marcar con una (x) en el cuadro apropiado			Calificación			
ÍTEMS		1	2	3	4	5
01.	El trabajo que realiza requiere de mucho esfuerzo					
02.	El directivo motiva a sus trabajadores					
03	Su estado de ánimo es positivo cuando trabaja					

04	Estás de acuerdo con la asignación de tarea y lo realizas con agrado					
<b>DIRECCIÓN</b>		<b>Calificación</b>				
<b>ÍTEMS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
05.	La alta calidad del esfuerzo permite lograr las metas organizacionales					
06.	Las tareas que realizas te permiten cumplir tus metas					
07.	El líder fomenta una comunicación asertiva.					
08.	La comunicación en la organización permite la interacción de los colaboradores.					
<b>III. PERSISTENCIA</b>		<b>Calificación</b>				
<b>ÍTEMS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
09	Se siente capaz de lograr la superación de obstáculos en la organización.					
10	El líder fomenta la superación de obstáculos en la organización.					
11	Ud, tiene el impulso de alcanzar los objetivos con esmero.					
12	El líder impulsa a alcanzar los objetivos con eficacia.					

EFICACIA		Calificación				
ÍTEMS		1	2	3	4	5
13	El nivel de compromiso mejora la calidad el trabajo					
14	El líder manifiesta satisfacción de calidad de trabajo que realizas.					
15	El conocimiento dentro del puesto de trabajo te permite lograr resultados óptimos.					
16	El líder genera confianza y busca optimizar los recursos eficazmente.					
EFICIENCIA		Calificación				
ÍTEMS		1	2	3	4	5
17	El líder delega responsabilidad al personal para lograr la eficiencia.					
18.	Ud. es responsable del cumplimiento de los objetivos de la organización.					
19	El liderazgo que se imparta en la organización permite lograr la eficiencia.					
20	El estilo de liderazgo genera cohesión de los trabajadores de la organización.					

### **ANEXO 3**

#### **VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Matriz de validación del cuestionario (Juicio de expertos)

**1.1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** PROGRAMA AMOC DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO N° 002 DE TUMBES, 2020

**1.2. OBJETIVO DEL PROGRAMA:** Proponer un programa de motivación laboral para Mejorar el Desempeño Laboral Docente, del Centro Educacional Técnico Productivo N° 002 de Tumbes, 2020

**1.3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE



N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 01: CALIDAD INTRINSECA DEL PROGRAMA							
1	Se han explicitado las bases científicas y socio psicológicas del programa	X		X		X		
2	El tratamiento dado a los acontecimientos es adecuado, equilibrado	X		X		X		
3	Los contenidos incluidos ¿se consideran relevantes desde perspectivas científicas, sociales, psicológicas y pedagógicas?	X		X		X		
4	Se incluyen en el programa objetivos, actividades, medios, metodología y sistemas de evaluación	X		X		X		
5	Se puede considerar que los objetivos son congruentes con los planteamientos científicos-curriculares, con las demandas sociales y las características evolutivas de los destinatarios.	X		X		X		
6	Se da adecuación del programa a las características; motivación, intereses, capacidad del alumno	X		X		X		

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 01: CALIDAD INTRINSECA DEL PROGRAMA							
7	La información contenida en el programa es factible para su posterior evaluación ¿se considera suficiente, relevante y adecuada?	X		X		X		
8	Se dispone de información clara y precisa sobre aspectos metodológicos y de contenido del programa	X		X		X		
	Dimensión 2: adecuación del contexto	X		X		X		
9	Se ha previsto un sistema de ajuste inicial a las carencias y dificultades detectadas, tales como clases de recuperación.	X		X		X		
	Dimensión 03: adecuación al punto de partida	X		X		X		
10	Responde el programa a demandas de los interesados de la variable dependiente	X		X		X		
11	Están previstos los espacios, momentos en el horario, recursos para su desarrollo	X		X		X		

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 01: CALIDAD INTRINSECA DEL PROGRAMA							
12	Esta prevista la temporalización del programa	X		X		X		
13	Se encuentran capacitado el investigador	X		X		X		
14	La metodología utilizada ¿resulta adecuada para el desarrollo de los objetivos del programa?	X		X		X		

Fuente: adaptado de Pérez, R (2007)

#### OBSERVACIONES

Opinión de aplicabilidad APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

**VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

1.1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO N° 002 DE TUMBES, 2020

II.

2.1. OBJETIVO DEL PROGRAMA: Proponer un programa de motivación laboral para Mejorar el Desempeño Laboral Docente, del Centro Educacional Técnico Productivo N° 002 de Tumbes, 2020

2.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	<b>DIMENSIÓN 01: CALIDAD INTRÍNSECA DEL PROGRAMA</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Se han explicitado las bases científicas y socio psicológicas del programa	X		X		X		
2	El tratamiento dado a los acontecimientos es adecuado, equilibrado	X		X		X		
3	Los contenidos incluidos ¿se consideran relevantes desde perspectivas científicas, sociales, psicológicas y pedagógicas?	X		X		X		
4	Se incluyen en el programa objetivos, actividades, medios, metodología y sistemas de evaluación	X		X		X		
5	Se puede considerar que los objetivos son congruentes con los planteamientos científicos-curriculares, con las demandas sociales y las características evolutivas de los destinatarios.	X		X		X		
6	Se da adecuación del programa a las características: motivación, intereses, capacidad del alumno	X		X		X		
7	La información contenida en el programa es factible para su posterior evaluación ¿se considera suficiente, relevante y adecuada?	X		X		X		
8	Se dispone de información clara y precisa sobre aspectos metodológicos y de contenido del programa	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: adecuación del contexto</b>	X		X		X		
9	Se ha previsto un sistema de ajuste inicial a las carencias y dificultades detectadas, tales como clases de recuperación.	X		X		X		
	<b>Dimensión 03: adecuación al punto de partida</b>	X		X		X		
10	Responde el programa a demandas de los interesados de la variable dependiente	X		X		X		
11	Están previstos los espacios, momentos en el horario, recursos para su desarrollo	X		X		X		
12	Esta prevista la temporalización del programa	X		X		X		
13	Se encuentran capacitado el investigador	X		X		X		
14	La metodología utilizada ¿resulta adecuada para el desarrollo de los objetivos del programa?	X		X		X		

Fuente: adaptado de Pérez, R (2007)

OBSERVACIONES (aprender si hay suficiencia) \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad APLICABLE (X) APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Doctor en Educación

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado

RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

CLARIDAD: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

Apellidos y nombres del juez validador: Dr DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



JOSE MARTIN MERINO MARCHAN

DNI 02879587

### VALIDACIÓN DEL JUICIO DEL EXPERTO DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

#### DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: ANA MARIA ORTIZ CABRERA  
 1.2. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: CETPRO N°02 TUMBES  
 1.3. TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: PROGRAMA LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO N° 002 DE TUMBES, 2020  
 1.4. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUETIONARIO

#### ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
objetividad	Esta formulado en conductas observables																	X			
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
Organización	Existe una organización lógica																X				
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
Intencionalidad	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																X				
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
Metodológico	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico																X				
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																X				

Fuente: adaptado

Opinión de aplicabilidad: regular (X) buena ( ) muy buena ( )

Promedio de valoración: ..... Lugar y fecha: PIURA 04.11.20



Dr. José M. Merino Marchan

JOSE MARTIN MERINO MARCHAN

ONI 02879587

1.1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: PROGRAMA LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO N° 002 DE TUMBES, 2020II.

2.1. OBJETIVO DEL PROGRAMA: proponer un programa de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral del docente, del Centro Educativo Técnico Productivo N° 002 de Tumbes, 2020

2.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL



N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
	DIMENSIÓN 01: CALIDAD INTRÍNSECA DEL PROGRAMA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Se han explotado las bases científicas y socio psicológicas del programa	X		X		X		
2	El tratamiento dado a los acontecimientos es adecuado, equilibrado	X		X		X		
3	Los contenidos incluidos ¿se consideran relevantes desde perspectivas científicas, sociales, psicológicas y pedagógicas?	X		X		X		
4	Se incluyen en el programa objetivos, actividades, medios, metodología y sistemas de evaluación	X		X		X		
5	Se puede considerar que los objetivos son congruentes con los planteamientos científicos-curriculares, con las demandas sociales y las características evolutivas de los destinatarios.	X		X		X		
6	Se da adecuación del programa a las características, motivación, intereses, capacidad del alumno	X		X		X		
7	La información contenida en el programa es factible para su posterior evaluación ¿se considera suficiente, relevante y adecuada?	X		X		X		
8	Se dispone de información clara y precisa sobre aspectos metodológicos y de contenido del programa	X		X		X		
	Dimensión 2: adecuación del contexto	X		X		X		
9	Se ha previsto un sistema de ajuste inicial a las carencias y dificultades detectadas, tales como clases de recuperación.	X		X		X		
	Dimensión 03: adecuación al punto de partida	X		X		X		
10	Responde el programa a demandas de los interesados de la variable dependiente	X		X		X		
11	Están previstos los espacios, momentos en el horario, recursos para su desarrollo	X		X		X		
12	Esta prevista la temporalización del programa	X		X		X		
13	Se encuentran capacitado el investigador	X		X		X		
14	La metodología utilizada ¿resulta adecuada para el desarrollo de los objetivos del programa?	X		X		X		

Fuente: adaptado de Pérez, R. (2007)  
OBSERVACIONES (apreciar si hay suficiencia si)

Opción de aplicabilidad APLICABLE (X) APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Doctor en Educación PERTINENCIA: si

RELEVANCIA: si

CLARIDAD: si

Apellidos y nombres del juez validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ARNALDO CASTILLO OLIVA DNI 0260480

VALIDACION DEL JUICIO DEL EXPERTO DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

DATOS GENERALES:

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: Arnaldo Arturo Castillo Oliva

1.2. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: IE Enrique López Albuja

2. TITULO DE INVESTIGACION: TITULO DE LA INVESTIGACION: PROGRAMA LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACION TECNICO PRODUCTIVO N° 002 DE TUMBES, 2020

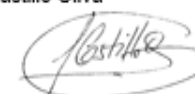
indicadores	Criterios	deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
objetividad	Esta formulado en conductas observables																	X			
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
Organización	Existe una organización lógica																X				
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
Intencionalidad	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																X				
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
Metodológico	Las estrategias responden al propósito del Diagnostico																X				
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																X				

2.1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUETIONARIO ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Fuente: adaptado

Apellidos y nombres del juez validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.

Arnaldo Castillo Oliva



DNI 0260480

Opinión de aplicabilidad regular ( ) buena ( ) muy buena (X)

Promedio de valoración: Lugar Piura y fecha 04.11.20

RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

CLARIDAD: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

FIRMA Y POSFIRMA  
DNI

### VALIDACIÓN DEL JUICIO DEL EXPERTO DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### DATOS GENERALES:

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: ANA MARIA ORTIZ CABRERA

1.2. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: CETPRO N°02 TUMBES

1.3. TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: PROGRAMA LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO N° 002 DE TUMBES, 2020

1.4. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUETIONARIO

#### ASPECTOS DE EVALUACIÓN


Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
objetividad	Esta formulado en conductas observables																X				
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
Organización	Existe una organización lógica																X				
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
Intencionalidad	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																X				
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
Metodológico	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico																X				
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																X				

Fuente: adaptado

Opinión de aplicabilidad regular ( ) buena ( ) muy buena (X)

Promedio de valoración: ..... Lugar y fecha: ..... FIRMA

Tumbes, 14.11.20

  
Dr. Antonio Freddy Cherres Peña  
NOMBRES COMPLETOS  
DNI 88255374  
Antonio Freddy Cherres Peña



### VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1.1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: PROGRAMA LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACION TÉCNICO PRODUCTIVO N° 002 DE TUMBES, 2020

II.

2.1. OBJETIVO DEL PROGRAMA : proponer un programa de motivación laboral para Mejorar el Desempeño Laboral del Docente, del Centro Educacional Técnico Productivo N° 002 de Tumbes, 2020

2.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 01: PEDAGOGICO</b>							
1	Se han explicitado las bases científicas y socio psicológicas del programa	X		X		X		
2	El tratamiento dado a los acontecimientos es adecuado, equilibrado	X		X		X		
3	Los contenidos incluidos ¿se consideran relevantes desde perspectivas científicas, sociales, psicológicas y pedagógicas?	X		X		X		
4	Se incluyen en el programa objetivos, actividades, medios, metodología y sistemas de evaluación	X		X		X		
5	Se puede considerar que los objetivos son congruentes con los planteamientos científicos-curriculares, con las demandas sociales y las características evolutivas de los destinatarios.	X		X		X		
6	Se da adecuación del programa a las características; motivación, intereses, capacidad del alumno	X		X		X		
7	La información contenida en el programa es factible para su posterior evaluación ¿se considera suficiente, relevante y adecuada?	X		X		X		
8	Se dispone de información clara y precisa sobre aspectos metodológicos y de contenido del programa	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: adecuación del contexto</b>	X		X		X		
9	Se ha previsto un sistema de ajuste inicial a las carencias y dificultades detectadas, tales como clases de recuperación.	X		X		X		
	<b>Dimensión 02: ETICO</b>	X		X		X		
10	Responde el programa a demandas de los interesados de la variable dependiente	X		X		X		
11	Están previstos los espacios, momentos en el horario, recursos para su desarrollo	X		X		X		
12	Esta prevista la temporalización del programa	X		X		X		
13	Se encuentran capacitado el investigador	X		X		X		
14	La metodología utilizada ¿resulta adecuada para el desarrollo de los objetivos del programa?	X		X		X		

Fuente: adaptado de Pérez, R (2007)

OBSERVACIONES (apreciar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad APLICABLE (X ) APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Antonio Freddy Cheres Peña

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: DOCTOR EN EDUCACION

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado

RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar el concepto o dimensión específica del

CLARIDAD: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo



Dr. Antonio Freddy Cheres Peña

DOCENTE

00255374

RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo  
CLARIDAD: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

FIRMA Y POSFIRMA  
DNI

### VALIDACIÓN DEL JUICIO DEL EXPERTO DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: ANA MARIA ORTIZ CABRERA
- 1.2. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: CETPRO N°02 TUMBES
- 1.3. TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: PROGRAMA LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO N° 002 DE TUMBES, 2020
- 1.4. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUETIONARIO

#### ASPECTOS DE EVALUACIÓN

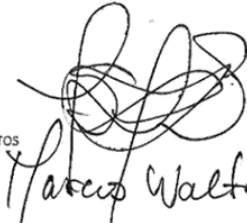
Indicadores	criterios	deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
objetividad	Esta formulado en conductas observables																	X			
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				
Organización	Existe una organización lógica																X				
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
Intencionalidad	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																X				
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
Metodológico	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico																X				
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																X				

Fuente: adaptado

Opinión de aplicabilidad regular ( ) buena ( ) muy buena (X)

Promedio de valoración: Tumbes Lugar y fecha: Tumbes, 15.11.20 FIRMA

NOMBRES COMPLETOS  
DNI

  
Marco Walter Saymon Salazar  
00869411

**VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

1.1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: PROGRAMA LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO N° 002 DE TUMBES, 2020

II.

2.1. OBJETIVO DEL PROGRAMA : proponer un programa de motivación laboral para Mejorar el Desempeño Laboral del Docente, del Centro Educacional Técnico Productivo N° 002 de Tumbes, 2020

2.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 01: PEDAGÓGICO</b>							
1	Se han explicitado las bases científicas y socio psicológicas del programa	X		X		X		
2	El tratamiento dado a los acontecimientos es adecuado, equilibrado	X		X		X		
3	Los contenidos incluidos ¿se consideran relevantes desde perspectivas científicas, sociales, psicológicas y pedagógicas?	X		X		X		
4	Se incluyen en el programa objetivos, actividades, medios, metodología y sistemas de evaluación	X		X		X		
5	Se puede considerar que los objetivos son congruentes con los planteamientos científicos-curriculares, con las demandas sociales y las características evolutivas de los destinatarios.	X		X		X		
6	Se da adecuación del programa a las características; motivación, intereses, capacidad del alumno	X		X		X		
7	La información contenida en el programa es factible para su posterior evaluación ¿se considera suficiente, relevante y adecuada?	X		X		X		
8	Se dispone de información clara y precisa sobre aspectos metodológicos y de contenido del programa	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: adecuación del contexto</b>	X		X		X		
9	Se ha previsto un sistema de ajuste inicial a las carencias y dificultades detectadas, tales como clases de recuperación.	X		X		X		
	<b>Dimensión 02: ETICO</b>	X		X		X		
10	Responde el programa a demandas de los interesados de la variable dependiente	X		X		X		
11	Están previstos los espacios, momentos en el horario, recursos para su desarrollo	X		X		X		
12	Esta prevista la temporalización del programa	X		X		X		
13	Se encuentran capacitado el investigador	X		X		X		
14	La metodología utilizada ¿resulta adecuada para el desarrollo de los objetivos del programa?	X		X		X		

Fuente: adaptado de Pérez, R (2007)

OBSERVACIONES (apreciar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad APLICABLE (X ) APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

Apellidos y nombres del juez validador: \_\_\_\_\_

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: DOCTOR EN EDUCACION

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado

RELEVANCIA: EL ÍTEM ES APLICABLE PARA REPRESENTAR EL COMPONENTE O DIMENSIÓN ESPECÍFICA DEL CONCEPTO

CLARIDAD: SE ENTIENDE SI AFECTA ALGUNO DE LOS ÍTEMES CONUNDO, EXACTO Y MUY

  
Jairo Walter Sainza Salazar  
00309411

### VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

- 1.1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: PROGRAMA DE MOTIVACION LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACION TÉCNICO PRODUCTIVO (AMOC)  
 1.2. OBJETIVO DEL PROGRAMA Proponer un programa de motivación laboral para Mejorar el Desempeño Laboral Docente, del Centro Educacional Técnico Productivo N° 002 de Tumbes, 2020.  
 1.3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL



Nº	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 01: CALIDAD INTRINSECA DEL PROGRAMA</b>							
1	Se han explicitado las bases científicas y socio psicológicas del programa	X		X		X		
2	El tratamiento dado a los acontecimientos es adecuado, equilibrado	X		X		X		
3	Los contenidos incluidos ¿se consideran relevantes desde perspectivas científicas, sociales, psicológicas y pedagógicas?	X		X		X		
4	Se incluyen en el programa objetivos, actividades, medios, metodología y sistemas de evaluación	X		X		X		
5	Se puede considerar que los objetivos son congruentes con los planteamientos científicos-curriculares, con las demandas sociales y las características evolutivas de los destinatarios.	X		X		X		
6	Se da adecuación del programa a las características; motivación, intereses, capacidad del alumno	X		X		X		
7	La información contenida en el programa es factible para su posterior evaluación ¿se considera suficiente, relevante y adecuada?	X		X		X		
8	Se dispone de información clara y precisa sobre aspectos metodológicos y de contenido del programa	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: adecuación del contexto</b>							
9	Se ha previsto un sistema de ajuste inicial a las carencias y dificultades detectadas, tales como clases de recuperación.	X		X		X		
	<b>Dimensión 03: adecuación al punto de partida</b>							
10	Responde el programa a demandas de los interesados de la variable dependiente	X		X		X		
11	Están previstos los espacios, momentos en el horario, recursos para su desarrollo	X		X		X		
12	Esta prevista la temporalización del programa	X		X		X		
13	Se encuentran capacitado el investigador	X		X		X		
14	La metodología utilizada ¿resulta adecuada para el desarrollo de los objetivos del programa?	X		X		X		

Fuente: adaptado de Pérez, R (2007)

OBSERVACIONES (apreciar si hay suficiencia)    SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad APLICABLE (X) APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

Apellidos y nombres del juez validador: DR. ABRAHAM EUDES PEREZ URRUCHI DNI: 00252181

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR    DOCTOR EDUCACIÓN

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado

RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

CLARIDAD: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.

  
 ABRAHAM EUDES PEREZ URRUCHI  
 DNI 00252181

### VALIDACIÓN DEL JUICIO DEL EXPERTO DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

#### DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: ORTIZ CABRERA ANA MARIA
- 1.2. INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: CETPRO N° 002 TUMBES
- 1.3. TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: Proponer un programa de motivación laboral para Mejorar el Desempeño Laboral Docente, del Centro Educacional Técnico Productivo N° 002 de Tumbes, 2020.
- 1.4. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario "DESEMPEÑO LABORAL"

#### ASPECTOS DE EVALUACIÓN

indicadores	criterios	deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																	X			
objetividad	Esta formulado en conductas observables																	X			
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
Organización	Existe una organización lógica																	X			
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
Intencionalidad	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																	X			
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	X			
Metodológico	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico																	X			
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																	X			

Fuente: adaptado

Opinión de aplicabilidad regular ( ) buena ( ) muy buena ( X )

Promedio de valoración: 85 Lugar y fecha: PIURA 3 DE ENERO 2021




ABRAHAM EUDES PEREZ URRUCHI  
DNI 00252181

Activar \  
Ve a Config



## ANEXO 4

### AUTORIZACION DE APLICACION DEL INSTRUMENTO

 **ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

**ASUNTO: Autorización para la aplicación de  
Instrumentos para proyecto de tesis de doctorado.**


SEÑORA:  
Jaime Silva Marchan  
Director de CETPRO N° 002 TUMBES.  
S.D.

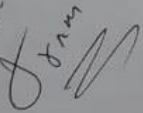
Yo, ORTIZ CABRERA ANA MARIA con DNI N° 00237457; ante Ud.,  
me presento y expongo:

Realizando el Proyecto de investigación denominado: **MOTIVACION  
PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE  
CENTRO EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO, TUMBES, 2020** para  
obtener el Grado de Doctor, con mención en Educación, solicito a Ud., el  
permiso respectivo para la aplicación de los instrumentos de recojo de  
información:  
Cuestionario a docentes, en el CETPRO N° 02 TUMBES

Es ocasión para expresarle mi saludo y estima y pedirle se sirva a mi petición  
por ser de justicia.

Tumbes, 28 de julio de 2020  
Atentamente,

  
\_\_\_\_\_

  
5-29-07-20  
RECIBIDO

## **ANEXO 5**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proporcionar al participante una clara explicación sobre el objetivo de la actividad y el uso posterior de la información obtenida.

El Presente Proyecto de Investigación se titula: PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO N° 002 -TUMBES, 2020. Este proyecto es dirigido por la Mg. ANA MARIA Ortiz Cabrera, estudiante del VI Ciclo de Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo- Filial Piura.

El objetivo de la investigación es, Identificar el nivel desempeño docente del Centro de Educación Técnico-Productiva N° 002 “Tumbes,” 2020, para ello, se le solicita participar de una Prueba que le tomará 30 minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Asimismo, participar en este cuestionario no le generará ningún perjuicio académico. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente. Su identidad será tratada de manera anónima, es decir, la investigadora no conocerá la identidad de quién completó el cuestionario.

Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de sus compañeros y servirá para la elaboración de artículos y presentaciones académicas.

Si tiene alguna duda sobre este trabajo puede hacer las preguntas que considere necesarias, en cualquier momento del cuestionario. Si alguna pregunta no le parece pertinente o le resulta incómoda tiene usted el derecho a no responderla y hacérselo saber a la persona que le va a aplicar el cuestionario. Cualquier consulta, puede comunicarse con la doctorante.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Acepto participar voluntariamente en la Prueba con fines académicos, conducida por la doctorante: Ana María Ortiz Cabrera

Me han informado que:

- El propósito de este trabajo es identificar nivel desempeño docente
- De la información recabada será manejada de manera confidencial y no se usará para ningún otro propósito que no sea el indicado como objetivo del trabajo.
- La Prueba tendrá una duración máxima de 30 minutos.
- Puedo hacer las preguntas que considere necesarias, así como no responder las que no resulten pertinentes y hacérselo saber al entrevistador.
- Para cualquier consulta sobre mi participación en la Prueba puede contactarse con la doctorante.
- Una copia de este documento quedará en mi poder.

Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

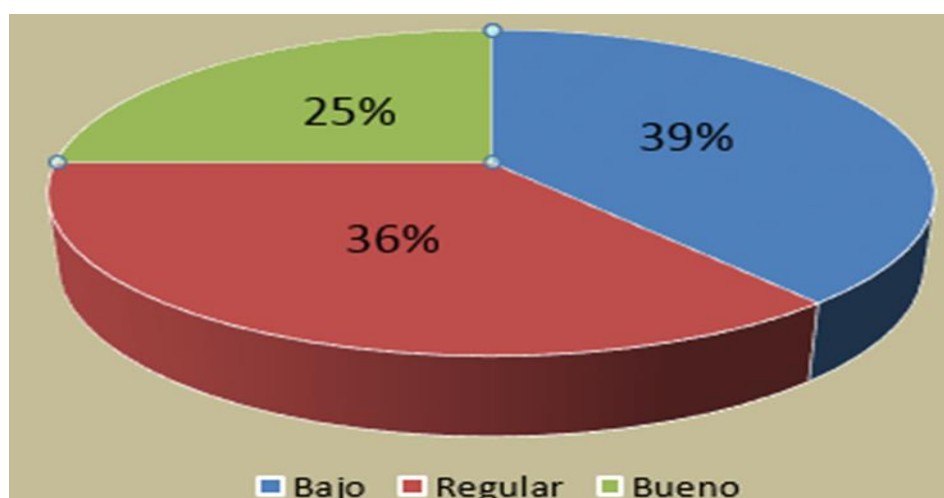
Correo electrónico: \_\_\_\_\_ Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador o encargado de recoger la información: \_\_\_\_\_

## Anexo 6

Nivel del desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productivo N° 002  
"Tumbes," 2020

CUADRO





## NIVEL DE DESEMPEÑO POR DIMENSIONES

Resultados de la variable nivel de desempeño por dimensiones

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje	Nivel
Intensidad	25	69.40 %	Bajo
Dirección	19	52.80 %	
Persistencia	15	41.70 %	
Eficacia	20	55.60 %	
Eficiencia	13	36.10 %	

## FUNDAMENTOS TEÓRICOS

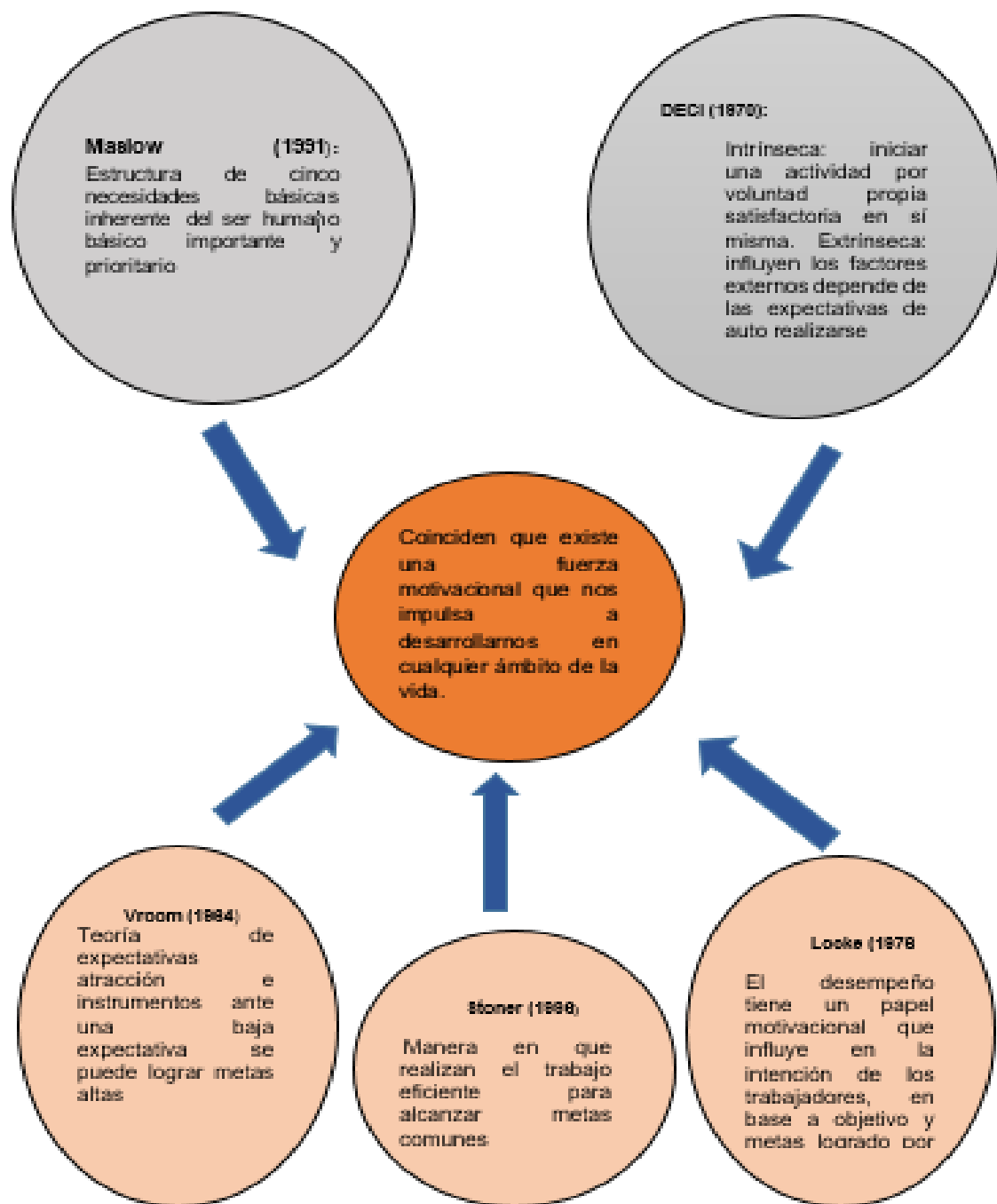
### Motivación Laboral

- Maslow (1991) : Estructura de la pirámide
- Deci(1970) : Autorrealización Intrínseco y Extrínseca

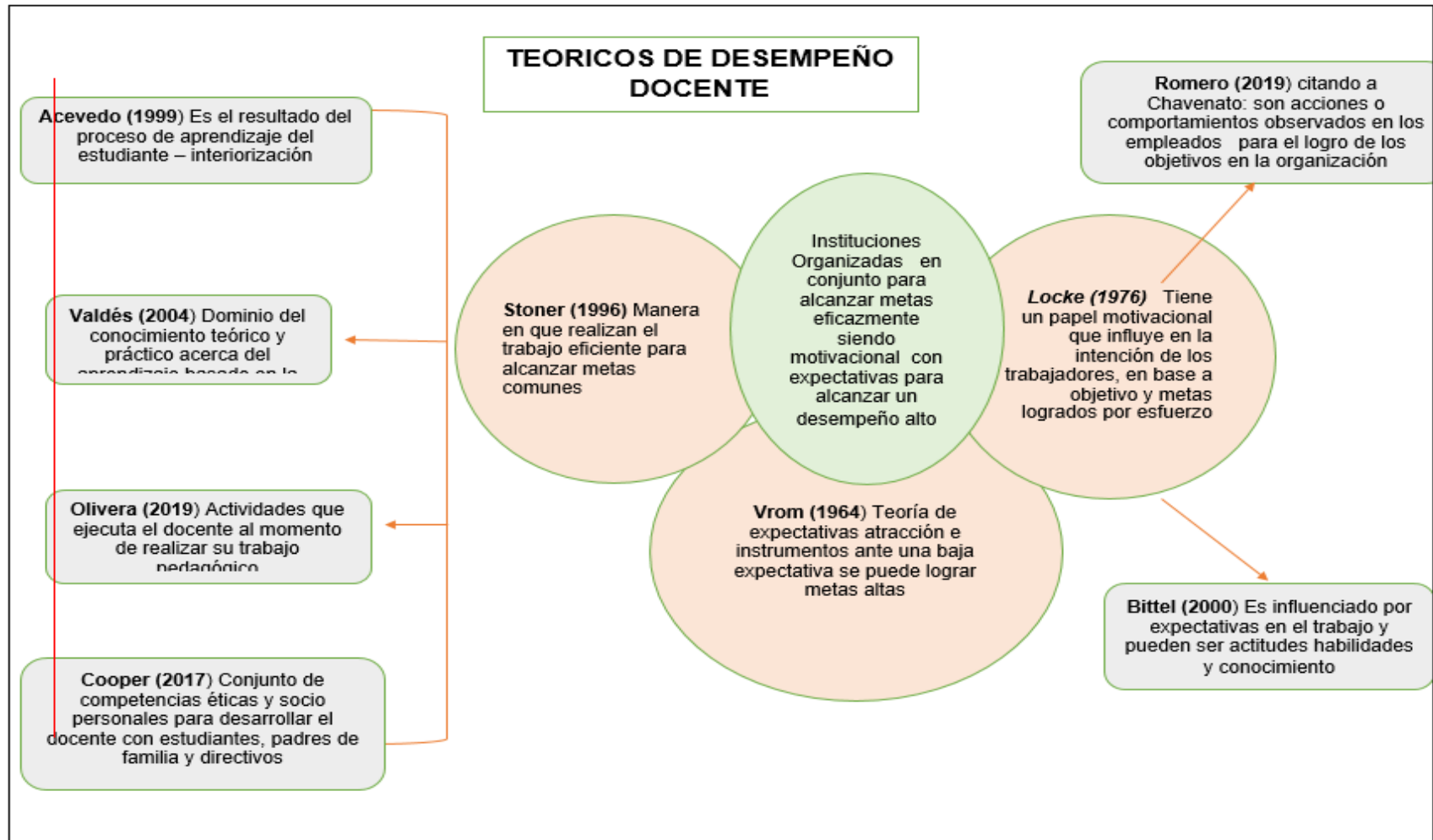
### Desempeño Docente

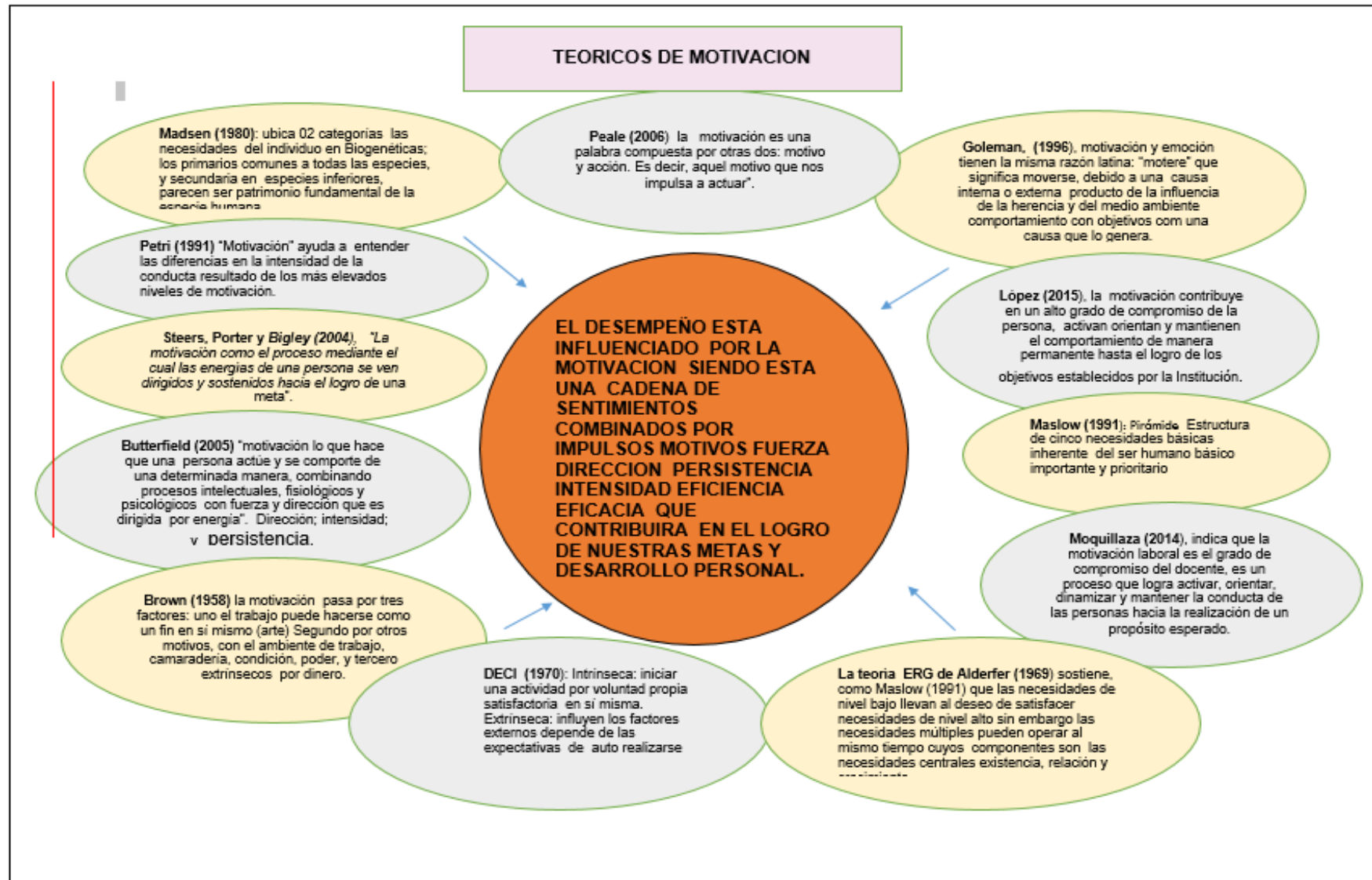
- Vroom (1964) y Locke (1970) : finalidad de metas: Intensidad y persistencia
- Storner (1966) : cumplir metas: Eficacia

## TEORÍAS CIENTÍFICAS QUE SUSTENTAN EL PROGRAMA “AMOC”



## TEORICOS DE DESEMPEÑO DOCENTE





## ANEXO 7

### PROPUESTA

- I. **Denominación:** Programa de Motivación Laboral “AMOC” para mejorar el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productivo N° 002 “Tumbes”

II. **Contextualización del programa**

Dirigido a docentes que laboran en el Cetpro N° 002 “Tumbes” de la misma región, cuyo nivel de desempeño es bajo y regular.

III. **Justificación científica:** Teorías:

Niveles de necesidades de las personas (Maslow,) 1991

Deci: teoría de la autodeterminación 1970

Teoría de Fijación de metas Locke (1968)

Maslow, (1991), explica que la motivación se compone de cinco necesidades básicas y fundamentales, estas son intrínseca y extrínseca: la primera nos conduce a realizar actividades con agrado y voluntariamente y la segunda se sustenta en intereses personales, direccionados a obtener beneficios. La teoría ERG de Deci, (1970) modelo jerárquico de Motivación Intrínseco y extrínseco en esa línea la autodeterminación (SDT) contempla diversas maneras de expresar los estímulos en las personas, estos esquemas, con sus enlaces y resultados de qué, el pago que viene de una recompensa extrínseca disminuye la satisfacción intrínseca recibida.

La teoría la motivación intrínseca, también conocida como Teoría de la Auto Determinación fue trazada por Deci, mostrando que los galardones, premios y recompensas extrínsecos (provenientes del exterior) tales como los pagos monetarios, pueden socavar la motivación intrínseca de la persona (la que surge del interior del ser humano) que permite premiar la actividad desarrollada. Este hallazgo fue importante, tales como las recompensas exteriores, pueden tener un no intencionado resultado de decrecimiento de la motivación interior.

La motivación; intrínseca, está en el ser mismo no es un fin supremo ni ser galardonado ni obtener reconocimientos exteriores, está totalmente auto motivado. Señala (De Dios, 2018) es la forma como los docentes se auto estimulan y no necesitan el reconocimiento de las autoridades. y la extrínseca los trabajadores, docentes le encuentran sentido a su labor, están involucrados por el logro de los objetivos de la institución, reconocen los propósitos de la Institución educativa; sin embargo la influyen los factores externos, tomando como referencia económico, reconocimientos, premios, factores profesionales, sociales, éticos, entre otros que no dependen de los docentes, sino de la alta dirección, autoridades institucionales, locales, regionales y nacionales, cumplen con atender las expectativas de los trabajadores. Existe relación entre productividad laboral y los incentivos que asignen las autoridades, jefes y líderes de las organizaciones. La finalidad de la motivación extrínseca es premiar a los trabajadores y en eso depende de los empresarios.

Locke (1976), en su Teoría de las Metas, afirmó que en el desempeño laboral tiene un rol importante que repercute en los empleados en su trabajo, en ese horizonte el ser humano persigue mediante acciones, laborales, en la cual está inmerso la dedicación y lo que va a determinar el grado de desempeño.

Motowidlo y Bobko, resaltaron que "las altas expectativas conducen a niveles más altos de desempeño", coincidiendo con Vroom (1964) en relación a la atracción e instrumentos. Contradictoriamente, sustenta que cuando las aspiraciones son ínfimas pero las exigencias son altas en rendimiento puede resultar elevado.

Vroom (1964) plantea lo siguiente; la perseverancia como producto del esfuerzo y desempeño, permite lograr un accionar eficaz, la instrumentalidad como relación entre acciones y premios expresa la posibilidad de obtener éxitos y por ellos un reconocimiento. Locke (1976), en su Teoría de las Metas afirmó que en el desempeño laboral existe un papel con estímulos orientado hacia los trabajadores cuando realizan su tarea, en este sentido, los individuos persiguen un objetivo/meta a través de la realización de la tarea, donde se involucra el esfuerzo y lo que va a determinar el grado de desempeño.

Así también (Romero, 2019), cita a Chiavenato (2007) quien refiere al accionar del trabajador como “acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización” (p. 124). Podemos observar que estas personas son mejor valoradas en la institución debido a su cumplimiento y resultados que obtienen.

Así también Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación considera que son las fuerzas internas de una persona que afectan su dirección, intensidad y persistencia de conducta voluntaria, es decir, estar motivados para alcanzar un objetivo concreto (dirección), con un nivel de esfuerzo determinado (intensidad), durante un cierto período (persistencia).

En ese horizonte Moquillaza (2014), señala que la motivación laboral es el nivel de responsabilidad ingrediente que sazona el docente; ruta que le permite poner en movimiento, su conocimiento para dirigir agilizar y mantener el interés del individuo hasta lograr la meta programada.

Beck (2000), ha criticado la persistencia como un componente elemental en los estímulos, sin embargo, la dirección podría ser considerada como el más indicado para el discernimiento del comportamiento incentivado referente a la persistencia y en cuanto a ella es la consecución del esfuerzo en la línea de tiempo, la cual conlleva a la persona a derrotar inconvenientes que se susciten para el logro de sus ideales.

(Muchinsky, 2011, P.192). La Dirección: Es la brújula que dirige el camino para alcanzar la meta /objetivo que el docente tiene programado. “Es la ubicación, orientación de cada esfuerzo buscando las metas específicas la misma que implica seleccionar las diligencias en las que las personas reunieran sus esfuerzos y se enfocaran en terminar el objetivo” (ROBINS, 2004).

#### **IV. Justificación**

La investigación se sustenta en la necesidad de mejorar el desempeño docente, en los aspectos teórico práctico científico y metodológico; al haber notado en el lugar de trabajo la deficiencia en la enseñanza aprendizaje, pobreza de técnicas profesionales y actualizadas con un desempeño destacable y motivante para una mejora continua que conllevará a elevar su motivación laboral en el desempeño docente. En esta línea la UNESCO (2017), implica funciones como : capacidad, que encierra un formato del docente, que sea competente, que cuente con un desenvolvimiento profesional bueno, praxis en su rol docente, poniendo de manifiesto las variadas tareas del docente, así, se sustenta en lo práctico, para poder entender y esclarecer las necesidades, ampliando conocimientos y enriqueciendo las estrategias de motivación laboral para un eficaz desempeño docente de la educación técnico productivo; así también explorar e impulsar los procesos intrínsecos y extrínsecos, señalados por Maslow, (1991), demostrando que la motivación impacta en el campo laboral de las personas, a nivel metodológico, la implementación de la investigación desarrollará diseños explicativos que serán aplicados mediante encuestas para validar el programa; ya que al comparar y diferenciar la motivación laboral con el desempeño docente nos permitirá tomar medidas de mejoramiento y resolver importantes problemas técnico desfavorables existentes hoy en el desempeño docente del Cetpro N°002 “Tumbes” de la Región de Tumbes, 2020. Tiene Impacto social porque permitirá que las organizaciones educativas tomen en cuenta este programa.

En respuesta a las preguntas de investigación planteadas se formularon los siguientes



## **V. Objetivo**

### **General**

Proponer un programa de motivación laboral AMOC para Mejorar el Desempeño docente en el Centro Educación Técnico Productivo N° 002 “Tumbes”, 2020;

### **Específicos:**

Identificar el nivel desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva N° 002 “Tumbes,” 2020,

Identificar el nivel en su desempeño docente en relación a las dimensiones de intensidad, dirección, persistencia, eficacia y eficiencia.

Analizar teorías científicas que sustentan el programa motivación laboral AMOC.

Elaborar y diseñar un programa de Motivación AMOC para mejorar desempeño docente.

Validar propuesta del programa Motivación Laboral AMOC para mejorar el desempeño docente.

## **VI. METODOLOGÍA**

El diseño de investigación Descriptiva tiene relación cuando precisa acciones de que muestra cierto fenómeno, buscando flagelo trascendente de personas, grupos, comunidades o de otra índole que este sujeto a análisis, así es también Propositiva de carácter no experimental, ya que no es sometida a ningún sistema de prueba. Según Hernández (2010), sencillamente es observar fenómenos de la fuente primaria o directa tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos, es de corte transversal y por su modalidad es descriptiva propositiva.

## VII. MATERIALES Y RECURSOS

Como parte del programa se requirió el uso de materiales y recursos para desarrollar dicho evento:

Recursos	Material
<b>Pc o Laptop</b> <b>* Impresora</b> <b>* Proyector (en caso sea presencial)</b> <b>* Software</b> <b>* Internet</b> <b>* Moderador en caso existan consultas por parte de los estudiantes</b>	<b>* Plataforma virtual (meet o Zoom)</b> <b>* Power point</b> <b>* Diapositivas</b> <b>* Figuras o Laminas</b> <b>* Objetos 3D</b> <b>* Lápiz o Lapicero</b> <b>* Colores</b> <b>* Libros</b> <b>* Compas y Escuadras</b> <b>* Cartulinas</b> <b>* Plumones</b> <b>* Temperas o Pinturas</b> <b>Papel dina 4</b>

## VIII. EVALUACIÓN

La evaluación del programa estará dada por un conjunto de preguntas elaboradas es un cuestionario el cual permitirá medir los diferentes aspectos DE dimensionales de desempeño docente que estará estructurado de la siguiente:

## IX ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVDADES

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Puntaje	Instrumento
Intensidad	Compromiso con la institución	4	4	Cuestionario
Dirección	Cumplimiento de metas	4	4	
Persistencia	Superación personal	4	4	
Eficacia	Optimización en el trabajo	4	4	
Eficiencia	Liderazgo responsable	4	4	

---

### Actividades del programa:

N°	ACTIVIDADES	CONTENIDO	DIMENSIONES (V.I.)	INDICADORES
01	Capacitación: Pirámide de las Necesidades de Maslow	Pirámide de necesidades básicas	Motivación intrínseca	socioeconómico
02	Entrega de resultados de la motivación: Socialización de las necesidades básicas encontradas	Priorización de necesidades básicas		
03	Categorizamos las necesidades.	Estratificación de necesidades		
04	Comunicar resultados del desempeño Individuales	Informe personalizado estableciendo aspectos a mejorar.		Socioemocional
05	Taller de autoestima	Reconocimiento a nuestra valía personal		Socioemocional
06	Planes de desarrollo del personal.	Capacitación acorde con las necesidad docente en su opción técnica	Intrínseca	
07	Competencias Laborales	Competencias laborales	Extrínseca	Estímulos Profesionales
08	Reconocimiento al docente del mes	Destacado desempeño docente en la opción técnica	Persistencia	Superación personal
09	Reuniones de intercambio profesional	Intercambiar ideas en relación a la problemática de la institución,	Eficacia	Optimización en el trabajo
10		Mantenimiento y conservación del área de trabajo		
11	Capacitación permanente	Técnicas de comunicación eficaz para intercambiar experiencias.	Dirección	Cumplimiento de metas
12		Capacitación por especialidad técnica ofertada		

13	Lineamientos de acción para mejorar el desempeño	Sensibilizar y promover a acciones de mejora institucional.	Intensidad	Compromiso con la institución
14	Responsabilidades del personal directivo	Análisis de Normas vigentes	Eficiencia	Liderazgo responsable
15		Acompañamiento y monitoreo		

## SESIÓN 01

**Título de la Actividad:** Pirámide de las necesidades de Maslow

**Modalidad:** Educación Técnico Productiva

**Fecha:**

**Responsable:** Ana María Ortiz Cabrera

COMPETENCIA	DIMENSIONES	INDICADORES
Comprende las necesidades básicas del ser humano y su importancia para su desarrollo personal.	Motivación intrínseca	Socioeconómico

PROCESO	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN
Recoge saberes previos  Plantea interrogantes:  Qué necesidades consideran tiene la persona para desarrollarse  De qué manera podemos atender nuestras necesidades		<b>10 min</b>

<p>Proceso:</p> <p>Comparte el experto una lectura a cada docente sobre la pirámide de las necesidades de Maslow.</p> <p>Utilizando la técnica de pares elaboran un resumen indicando las necesidades básicas</p> <p>Formados en dos equipos realizan una plenaria planteando las conclusiones por cada grupo y exponen en la plenaria.</p> <p>Exposición dialogo por parte del experto</p> <p>Exposición plenaria al azar</p>	<p><b>60 min.</b></p>
<p>Evaluación: Elaboran un diagrama, Contrastan información</p> <p>De la lectura y la exposición</p>	<p><b>20 min</b></p>

## SESIÓN 02

**Título de la Actividad:** Entrega de resultados de la motivación:

**Modalidad:** Educación Técnico Productiva

**Fecha:**

**Responsable:** Ana María Ortiz Cabrera

COMPETENCIA		DIMENSIONES	INDICADORES
Comprende las necesidades básicas del ser humano y la importancia para su desarrollo personal		Motivación intrínseca	Socioeconómico
PROCESO	ACTIVIDADES		TEMPORALIZACIÓN
Recoge saberes previos  Plantea interrogantes:  Comentario sobre la pirámide de necesidades			10 min



<p>Proceso:</p> <p>El experto realiza síntesis de las necesidades básicas según la pirámide de Maslow</p> <p>Invita a los participantes a que expresen sus necesidades más relevantes</p> <p>Cada grupo elabora una pirámide de sus necesidades básicas</p> <p>El experto socializa las ideas vertidas</p> <p>Elaboran una pirámide general</p>	<p><b>60 min.</b></p>
<p>Evaluación : cada docente elabora una estructura de necesidades</p>	<p><b>20 min</b></p>

### SESIÓN 03

Título de la Actividad: Categorizamos las necesidades.

Modalidad: Educación Técnico Productiva

Fecha:

Responsable: Ana María Ortiz Cabrera

COMPETENCIA			DIMENSIONES	INDICADORES
Comprende la necesidad básica del ser humano y su importancia para su desarrollo personal			Motivación Intrínseca	Socioeconómico
PROCESO	ACTIVIDADES			TEMPORALIZACIÓN
Recoge saberes previos  Plantea interrogantes:  Usando la técnica de muestreo de la tarjeta cada docente escribe una necesidad básica				10 min

<p>Proceso:</p> <p>En equipo de trabajo elaboran una lista de priorizando las necesidades básicas</p> <p>El experto proporciona las pautas a tener en cuenta para categorizar las necesidades en si centro de trabajo.</p> <p>En macro grupos un equipo elabora las necesidades debidamente jerarquizada mientras que el otro grupo realiza las correcciones y /o recomendaciones a lo presentado.</p>	<p><b>60 min.</b></p>
<p>Evaluación: en pares responden de manera oral sus aspectos para categorizar una necesidad.</p>	<p><b>20 min</b></p>

## SESIÓN 04

Título de la Actividad: Competencias Laborales

Modalidad: Educación Técnico Productiva

Fecha:

Responsable: Ana María Ortiz Cabrera

:

COMPETENCIA			DIMENSIONES		INDICADORES
Desarrolla habilidades que le permitan asumir nuevos retos y contingencias para mejorar su desempeño docente			Motivación extrínseca		Estímulos Profesionales
PROCESO	ACTIVIDADES				TEMPORALIZACIÓN
Recoge saberes previos  Plantea interrogantes:  Lluvia de ideas: expresan sus potencialidades y debilidades					10 min

<p>Proceso :</p> <p>Fortalecer las capacidades y habilidades.</p> <p>Intervenciones socio-laboral</p> <p>Desarrollar las potencialidades que toda persona</p> <p>Generando las oportunidades para ponerlas en práctica</p>	<p><b>60 min.</b></p>
<p>Evaluación: Realizan una autoevaluación precisando sus habilidades personales</p>	<p><b>20 min</b></p>

## SESIÓN 05

Título de la Actividad: Comunicar resultados del desempeño de manera individual

Modalidad: Educación Técnico Productiva

Fecha:

Responsable: Ana María Ortiz Cabrera

COMPETENCIA	DIMENSIONES	INDICADORES
Identificar y establecer su nivel de desempeño docente.	Motivación intrínseca	Socioeconómico

PROCESO	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN
Recoge saberes previos  Plantea interrogantes:  Mediante diálogo: Expresan su desempeño en su IE		10 min

<p>Proceso:</p> <p>observan de un video de desempeño laboral</p> <p>en equipo de trabajo precisan las actividades positivas</p> <p>En plenaria analizan los aspectos más resaltantes de desempeño que imitarían</p> <p>Asumen compromisos de mejora docente</p>	<p><b>60 min.</b></p>
<p>Evaluación : de manera individual realizan su evaluación en relación al buen desempeño que observaron</p>	<p><b>20 min</b></p>

## SESIÓN 06

Título de la Actividad: Taller de autoestima

Modalidad: Educación Técnico Productiva

Fecha:

Responsable: Ana María Ortiz Cabrera

COMPETENCIA	DIMENSIONES	INDICADORES
Valorar y reconocerse como un ser humano competente	Motivación intrínseca	Socioeconómico

PROCESO	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN
Recoge saberes previos	Plantea interrogantes:  Como me reconozco frente a mí mismo y a los demás	<b>10 min</b>



<p>Proceso:</p> <p>facilitar y posibilitar que la persona pueda hacer uso de habilidades personales y sociales, para reconocer su valía como ser humano</p> <p>Asume un papel activo en su propio proceso de mejoras personales y socialización.</p> <p>Participa de forma propositiva y crítica en su entorno social y laboral.</p>	<p><b>60 min.</b></p>
<p>Evaluación: Elaboran una cartilla personal precisando sus fortalezas y debilidades.</p>	<p><b>20 min</b></p>

## SESIÓN 07

Título de la Actividad: Planes de desarrollo personal

Modalidad: Educación Técnico Productiva

Fecha:

Responsable: Ana María Ortiz Cabrera

COMPETENCIA	DIMENSIONES	INDICADORES
Domina aspectos esenciales de su opción ocupacional	Motivación intrínseca	Socioeconómico

PROCESO	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN
Recoge saberes previos  Plantea interrogantes:  Dialogo abierto sobre el dominio su opción técnica		<b>10 min</b>

<p>Proceso:</p> <p>En grupos de opciones homogéneas dialogan sobre los aspectos básicos de su opción laboral.</p> <p>Exponen las ideas consensuadas</p> <p>El facilitador brinda información general sobre la opción seleccionada.</p>	<p><b>60 min.</b></p>
<p>Evaluación: Diseñan un plan de desarrollo personal basado en la fundamentación teórica practica de su opción.</p>	<p><b>20 min</b></p>

## SESIÓN 08

Título de la Actividad: Reconocimiento al docente destacado del mes

Modalidad: Educación Técnico Productiva

Fecha:

Responsable: Ana María Ortiz Cabrera

COMPETENCIA		DIMENSIONES	INDICADORES
Valorar y reconocer el esfuerzo por lograr la superación personal.		Persistencia	Superación personal
PROCESO	ACTIVIDADES		TEMPORALIZACIÓN
Recoge saberes previos  Plantea interrogantes:  Dialogamos: Qué ideal tienes como persona			10 min
Proceso:  Identificando así aquello que más necesitas para alcanzar tus objetivos o mejorar.  Responden al siguiente cuestionario			60 min.

1. ¿Qué es lo que realmente quiero? 2. ¿Realmente debería de cambiar? 3. ¿Cuál es el lado positivo de esta situación? 4. ¿Me siento cómodo con lo que estoy haciendo? 5. ¿Estoy haciendo lo suficiente? 6. ¿Estoy feliz donde estoy hoy en día? 7. ¿Estoy bien en mi relación de pareja? 8. ¿Qué podría tener que ahora no tengo? 9. ¿Qué es lo que me motiva? 10. ¿Qué es lo que realmente deseo? Puedes ser cualquier cosa que siempre quisiste ser.	
Evaluación : redacta cómo harías para alcanzar tu realización personal y profesional	<b>20 min</b>

## SESIÓN 09

Título de la Actividad: Reuniones de intercambio profesional I

Modalidad: Educación Técnico Productiva

Fecha:

Responsable: Ana María Ortiz Cabrera

COMPETENCIA		DIMENSIONES	INDICADORES
Asumir una actitud Dialogante de manera democrática con sus pares.		Eficacia	Optimización en el trabajo
PROCESO	ACTIVIDADES		TEMPORALIZACIÓN
Recoge saberes previos:  De manera libre y voluntaria comparten una experiencia de trabajo vivida en la IE.			10 min
Proceso:  En pequeños grupos intercambian ideas sobre un problema específico.  Elaboran estrategias en equipo para solucionar la problemática.  Comparten en plenaria sus experiencias.			60 min.

El conductor sistematiza y consolida las experiencias más influyentes para mejorar el desempeño laboral.	
Evaluación: el facilitador seleccionará al azar un participante para compartir su experiencia y proponer una alternativa de solución en base a las estrategias brindadas.	<b>20 min</b>

## Sesión 10

Título de la Actividad: Reuniones de intercambio profesional II

Modalidad: Educación Técnico Productiva

Fecha:

Responsable: Ana María Ortiz Cabrera:

COMPETENCIA			DIMENSIONES		INDICADORES
Asumir una actitud Dialogante de manera democrática con sus pares.			Eficacia	Optimización en el trabajo	
Conoce las medidas de seguridad protección e higiene dentro y fuera del ambiente de trabajo.					
PROCESO	ACTIVIDADES			TEMPORALIZACIÓN	
Recoge saberes previos:  Qué medidas de seguridad protección e higiene dentro y fuera del ambiente de trabajo.				10 min	



<p>Proceso:</p> <p>En pequeños grupos intercambian ideas sobre las medidas de seguridad protección e higiene</p> <p>El experto comparte manuales de protección y seguridad e higiene.</p> <p>Los equipos de trabajo elaboran su manual institucional en relación a las medidas de seguridad protección e higiene</p> <p>Comparten sus manuales.</p>	<p><b>60 min.</b></p>
<p>Evaluación: El docente elabora su manual específico de acuerdo a su opción ocupacional.</p>	<p><b>20 min</b></p>

## SESIÓN 11

Título de la Actividad: Capacitación permanente I

Modalidad: Educación Técnico Productiva

Fecha:

Responsable: Ana María Ortiz Cabrera

COMPETENCIA		DIMENSIONES	INDICADORES
Asumes compromisos personales por la institución orientados a mejorar su perfil profesional.		Dirección	Cumplimiento de metas
PROCESO	ACTIVIDADES		TEMPORALIZACIÓN
Recoge saberes previos  Conque frecuencia participan de capacitaciones  El director propicia estos eventos y en qué aspectos.			10 min
2. Proceso:  Dialogan sobre qué temas les interesaría capacitarse  Asumen liderazgo de su grupo destruyendo roles  A través de la lectura silenciosa extraen ideas principales sobre la necesidad de mantenerse en permanente capacitación  Elaboran un cuadro de necesidades de capacitación			60 min.

<p>Propuestas de capacitación.</p> <p>El facilitador clarifica las diferentes formas para mantenerse en capacitación.</p>	
<p>Evaluación: organicen y esquematicen como sería un evento de capacitación en relación a su opción laboral.</p>	<p><b>20 min</b></p>

## SESIÓN 12

Título de la Actividad: capacitación Permanente II

Modalidad: Educación Técnico Productiva

Fecha:

Responsable: Ana María Ortiz Cabrera

COMPETENCIA		DIMENSIONES	INDICADORES
Eleva su perfil profesional		Dirección	Cumplimiento de metas
PROCESO	ACTIVIDADES		TEMPORALIZACIÓN
Recoge saberes previos  Plantea interrogantes:  Cuando fue la última que te capacitaste de tu opción  Conque frecuencia asistes a una capacitación			10 min
Proceso:  El experto mediante ejemplos prácticos y proyección de videos  Resalta la importancia de mantenerse actualizado según su opción laboral			60 min.

<p>A través de un juego de roles escenifican a un docente actualizado capacitado y otro desactualizado.</p> <p>Analizan las dos situaciones</p> <p>Concluyendo en la importancia de estar actualizado para un desempeño óptimo.</p>	
<p>Evaluación : reflexionan sobre la importancia de estar permanente capacitado y actualizado mediante la lista de cotejo</p>	<p><b>20 min</b></p>

### SESIÓN 13

Título de la Actividad: lineamientos de acción para mejorar el desempeño

Modalidad: Educación Técnico Productiva

Fecha:

Responsable: Ana María Ortiz Cabrera

COMPETENCIA			DIMENSIONES		INDICADORES	
Asume actitudes positivas demostrando empeño, sacrificio y esfuerzo en su tarea			Intensidad		Compromiso con la institución	
PROCESO	ACTIVIDADES				TEMPORALIZACIÓN	
Recoge saberes previos  Plantea interrogantes:  Docente: ¿Asumes con agrado tus actividades que realizas?  ¿Consideras que el directivo los motiva constantemente al realizar sus tareas?					10 min	
Proceso:  En pequeños grupos diseñan una cartilla de cómo sería un buen desempeño  Comparten en exposiciones sus cartillas					60 min.	

<p>El experto brinda las pautas orientadas al mejoramiento del desempeño laboral.</p> <p>Plantea las siguientes interrogantes: de qué manera</p> <p>Sensibilizas a sus colegas para mejorar su desempeño</p>	
<p>Evaluación:</p> <p>Cada grupo plantea una cartilla consensuada en la cual registrará los aspectos generales, después de sensibilizar a los docentes para mejorar su desempeño.</p>	<p><b>20 min</b></p>

## SESIÓN 14

Título de la Actividad: Responsabilidades del personal directivo

Modalidad: Educación Técnico Productiva

Fecha:

Responsable: Ana María Ortiz Cabrera

COMPETENCIA		DIMENSIONES	INDICADORES
Difunde, conoce e interpreta coherentemente las normas vigentes de técnico productivo.		Eficiencia	Liderazgo responsable
PROCESO	ACTIVIDADES		TEMPORALIZACIÓN
Plantea interrogantes  Que normas vigentes del año 2020 conoces de ETP  El director comparte las normas emitidas por el MINEDU			10 min
Proceso:  Organizan equipos de trabajo para dialogar qué normas conocen  El experto socializa aspectos importantes y más resaltantes de las normas vigentes.			60 min.



Evaluación: redactan los aspectos más importantes de la norma del año 2020.

**20 min**

## SESIÓN 15

Título de la Actividad: Responsabilidades del personal directivo: acompañamiento y monitoreo

Modalidad: Educación Técnico Productiva

Fecha:

Responsable: Ana María Ortiz Cabrera

COMPETENCIA		DIMENSIONES	INDICADORES
Interioriza estrategia de acompañamiento y monitoreo para aplicarlas con los equipos de docentes usando las mejoras de desempeño laboral		Eficiencia	Liderazgo responsable
PROCESO	ACTIVIDADES		TEMPORALIZACIÓN
Conocimientos Previos  Plantea interrogantes  El experto pregunta: ¿recibes acompañamiento y monitoreo por parte del directivo?  Sabes en qué consiste el monitoreo y acompañamiento			<b>10 min</b>
Proceso:  mostradas por el directivo y plantean sugerencias.  Reflexionan y socializan las sugerencias El experto explica la importancia del monitoreo y acompañamiento			<b>60 min.</b>

<p>Los docentes unidos e equipo de trabajo analizan las estrategias.</p> <p>Participan en diálogo abierto dando sus opiniones.</p> <p>El directivo realiza una simulación de como realiza el proceso de monitoreo a sus docentes.</p> <p>Los equipos de trabajo analizan estrategias.</p>	
<p>Evaluación: conjuntamente con el directivo diseñan una ficha de monitoreo y acompañamiento de acuerdo a su opción.</p>	<p><b>20 min</b></p>